



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Analiza poziomów integracji pracowników w małych przedsiębiorstwach na przykładzie rynku lokalnego w Częstochowie

Author: Łukasz Skiba

Citation style: Skiba Łukasz. (2007). Analiza poziomów integracji pracowników w małych przedsiębiorstwach na przykładzie rynku lokalnego w Częstochowie. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

UNIwersYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH
WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH
INSTYTUT SOCJOLOGII

Łukasz Skiba

**Analiza poziomów integracji pracowników w małych
przedsiębiorstwach na przykładzie rynku lokalnego
w Częstochowie**

Praca doktorska napisana
pod kierunkiem
prof. zw. dr hab. Władysława Jachera

Katowice 2007

Spis treści

strona

WPROWADZENIE DO TEMATYKI DYSERTACJI	5
--	----------

ROZDZIAŁ I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA POJĘCIA INTEGRACJI W ODNIESIENIU DO NAUK SPOŁECZNYCH I PROCESÓW Z INTEGRACJĄ ZWIĄZANYCH

8

1. Integracja w ujęciach definicyjnych	8
2. Czynniki sprawcze integracji w retrospektywnym przeglądzie teorii socjologicznych	19
3. Integracyjne funkcje norm społecznych	42
4. Uświadamiane wartości pozaekonomiczne jako wyznaczniki zachowań integracyjnych	52
5. Mechanizm rynkowy jako podłoże integracji makrospołecznej	67

ROZDZIAŁ II

PROCESY INTEGRACYJNE W ODNIESIENIU DO MAŁEJ ZBIOROWOŚCI LUDZKIEJ

84

1. Mała grupa ludzka jako wyodrębniający się składnik struktury społecznej	84
2. Pogłębiona analiza grupy ludzkiej w tönniesowskiej koncepcji zrzeszenia i wspólnoty	95
3. Funkcjonowanie zespołów nieformalnych w małej grupie zintegrowanej na poziomie aksjoafektywnym	108

ROZDZIAŁ III

CHARAKTERYSTYKA PRZEDSIĘBIORSTWA JAKO INSTYTUCJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ

121

1. Przedsiębiorstwo jako organizm społeczny i cechy wynikające ze zróżnicowania liczebności załogi	121
2. Sprawność socjologiczna małego zespołu pracowniczego zakwalifikowanego jako typ małej grupy w aspekcie poziomów jego integracji	132
3. Integracja na płaszczyźnie stylów kierowania przedsiębiorstwem	140

ROZDZIAŁ IV

METODOLOGIA BADAŃ

152

1. Pytania problemowe i hipotezy badawcze	152
2. Zmienne i ich wskaźniki	156
3. Metody, techniki i narzędzia badawcze	157
4. Szczegółowy opis terenu badań i doboru próby badawczej oraz ocena zebranego materiału empirycznego	163

ROZDZIAŁ V

**CHARAKTERYSTYKA CZĘSTOCHOWY JAKO OŚRODKA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEGO****169**

1. Kształtowanie się ośrodka przemysłowo-rzemieślniczego na terenie miasta
Częstochowy w ujęciu historycznym..... 169
2. Opis aktualnej bazy wytwórczej z podziałem na przedsiębiorstwa duże,
średnie i małe..... 183
3. Charakterystyka mieszkańców Częstochowy jako społeczności lokalnej..... 189

ROZDZIAŁ VI

**ANALITYCZNY OPIS PRZEDSIĘBIORSTW I PRACOWNIKÓW
OBJĘTYCH ZAKRESEM BADAŃ.....****197**

1. Zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem rodzajowym oraz warunki pracy
będące udziałem pracowników..... 197
2. Charakterystyka społeczno-zawodowa pracowników i pracodawców..... 207

ROZDZIAŁ VII

**PRZEDSIĘBIORSTWO JAKO MIEJSCE KSZTAŁTOWANIA SIĘ WIĘZI
SPOŁECZNYCH NA PODSTAWIE SONDAŻU OPINIODAWCZEGO****217**

1. Ocena warunków pracy na stanowiskach roboczych w aspekcie identyfikacji
pracowników z przedsiębiorstwem..... 217
2. Członkowie załóg o swoich relacjach ze współpracownikami..... 231
3. Pracownicy i ich postawy wobec pracy w ocenach pracodawców..... 245
4. Realizowane style kierowania w aspekcie wpływu na procesy integracyjne..... 253

ZAKOŃCZENIE - KOŃCOWA OCENA BADAŃ EMPIRYCZNYCH**261****BIBLIOGRAFIA.....****267**

ANEKSY

SPIS TABEL	279
SPIS RYSUNKÓW	282
SPIS WYKRESÓW	283
NARZĘDZIA BADAWCZE	284
DODATKOWE MATERIAŁY INFORMACYJNE	297

WPROWADZENIE DO TEMATYKI DYSERTACJI

Od momentu wejścia Polski na drogę przeobrażeń zarówno ustrojowych, jak i gospodarczych możemy mówić o okresie restrukturyzacji przedsiębiorstw naszego kraju. Ów proces polega na dostosowaniu funkcjonujących już firm do reguł gospodarki rynkowej oraz na stworzeniu warunków do powstania nowych przedsiębiorstw i dalszego ich rozwoju.

Restrukturyzacja dużych, niesprawnych rynkowo zakładów (takich jak np. huty, kopalnie, stocznie), prowadzi niejednokrotnie do masowych zwolnień pracowników, a ci z kolei stanowią zagrożenie, konkurencję na rynku pracy, dla osób pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach. Deficyt pracy, pozwalającej utrzymać dom i rodzinę, wiąże się z wieloma osobistymi dramatami ludzi niemogących znaleźć zatrudnienia.

Wciąż zbyt duża podaż siły roboczej na rynku pracy (w Częstochowie około 14%), sprzyja zjawiskom: fluktuacji, obniżania warunków pracy i płacy, wyjazdów „za chlebem”. Wszystkie te czynniki bez wątpienia mają negatywny wpływ na budowanie więzi międzypracowniczych w lokalnych przedsiębiorstwach.

W tym właśnie kontekście konieczności stworzenia możliwości rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw dla zapewnienia nie tylko zatrudnienia lokalnej ludności, ale również ogólnie rzecz ujmując równowagi opartej o zasady podaży i popytu (A. Smith) dla zaspokojenia potrzeb najczęściej tylko lokalnych społeczności, pragnę w dysertacji podjąć jeden z aspektów społecznych sprawności owych firm (pomijając świadomie cały szereg składowych tego zagadnienia, jak np. czynniki ekonomiczne, techniczne, geograficzne itp.) dotyczący poziomu integracji grup pracowniczych małych przedsiębiorstw lokalnego rynku w Częstochowie.

Niejako „z góry” w rodowód małych przedsiębiorstw wpisana jest lokalność zakresu ich działania, ponieważ ilość wytwarzanych produktów czy usług oraz ich koszt dostosowany jest do potrzeb i możliwości nabywczych lokalnej ludności. Należy dodać, że w przypadku omawianych firm, ów koszt produktu, pomniejszony jest o koszty, wyeliminowanego w tym wypadku, dalekiego transportu.

Akceptacja poglądu, że to człowiek nadaje rzeczywistości odpowiedni kształt i charakter, a tym samym odrzucenie teorii funkcjonowania samoregulującej stosunki gospodarcze „niewidzialnej ręki rynku”, skłania do twierdzenia, iż pobudzenie lokalnej przedsiębiorczości musi się opierać na przewidywaniu zachowań ludzkich, które mogą mieć wpływ na nieodzowne przemiany. Jedną z kategorii, w oparciu, o którą jesteśmy w stanie przewidzieć zachowanie się zespołu pracowniczego, jest stopień jego integracji. Ma ona wiele poziomów z uwagi na siłę zespolenia członków przedsiębiorstwa, różnego rodzaju więzi i zależności.

W podjętych przeze mnie badaniach skupiam szczególnie swoją uwagę na najwyższym z owych poziomów integracji grupy pracowniczej, jakim jest wspólnota. Owa wspólnotowość załogi przedsiębiorstwa jest istotnym czynnikiem wpływającym na ocenę jej spójności, wynikającej nie tylko z relacji pomiędzy poszczególnymi pracownikami, ale także pomiędzy nimi a pracodawcą. Relacje te mogą mieć wpływ na atmosferę pracy, wydajność, jakość itp., ale przede wszystkim na czas funkcjonowania firmy na rynku.

Niniejsza praca ma za zadanie nie tylko zebranie materiału i opisanie stanu zastanego, ale ambicją jej jest spojrzenie perspektywiczne. Określenie, które z przedsiębiorstw przy obecnie funkcjonujących w nich stosunkach międzyosobowych mają szansę przetrwania po wstąpieniu do Unii Europejskiej.

Zjawisko integracji pracowniczej, którego zbadania podejmuję się leży na pograniczu szeregu dyscyplin naukowych, co powoduje, że jest ono szczególnie atrakcyjne badawczo. Zakres tematyczny omawianego przeze mnie zagadnienia odnosi się między innymi do problematyki społecznej i edukacji, czyniąc w ten sposób z niego niezmiernie atrakcyjny problem pragmatyczny.

Dotychczasowe badania, podobnie jak literatura przedmiotu dotycząca integracji załóg małych przedsiębiorstw pozwala na zajęcie określonego, niejednokrotnie krytycznego, stanowiska z uwagi na fakt perspektywy czasowej, która to pozwoliła, by praktyka zweryfikowała niektóre poglądy teoretyczne. Mimo dużej doniosłości podjętego w dysertacji tematu, nie należy on do często podejmowanych przez naukowców i dzięki temu stwarza możliwość rozwinięcia używanych w nim pojęć, czy też wzbogacenia o nowe.

Część teoretyczna pracy stanowi podstawę do analizy i odniesień dla zebranego materiału z badań empirycznych. Opis tegoż materiału, w kontekście dotychczasowych

poglądów na zjawisko integracji pracowniczej małych przedsiębiorstw rynku lokalnego, będzie obrazował całokształt podejmowanej przeze mnie problematyki.

Praca doktorska składa się z czterech części: teoretycznej obejmującej trzy rozdziały, metodologicznej, empirycznej i wnioskowej.

W pierwszym rozdziale dokonuję charakterystyki pojęcia *integracja*, opisuję mechanizmy i czynniki integracji społecznej w wymiarze makrospołecznym. Szczególną uwagę, w jednym z paragrafów tego rozdziału, poświęcam roli wartości użytecznych i duchowych w kształtowaniu integracji społecznej. Na podstawie analiz poglądów teoretyków zajmujących się omawianą problematyką, przyjmuję wspólnotę za najwyższy poziom integracji członków grupy.

W rozdziale drugim skupiam się na małych zbiorowościach ludzkich, analizując je pod kątem töniesowskiego podziału na wspólnotę i zrzeszenie. W rozdziale tym dokonuję również konceptualizacji pojęcia alternatywnego do integracji wraz z opisem czynników kształtujących ten proces.

Trzeci rozdział poświęcony jest charakterystyce społeczności, jaką stanowią członkowie przedsiębiorstwa. Polega ona na opisie, w świetle literatury przedmiotu, organizmu społeczno – gospodarczego, jakim jest przedsiębiorstwo. Opis ten dotyczy jego rodzajów i elementów wpływających na sprawność, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstwa małego.

Kolejny rozdział stanowią uwagi metodologiczne przeprowadzonych badań. Zostały w nich zawarte: problemy badawcze i hipotezy badawcze, zmienne i wskaźniki, charakterystyka doboru próby badawczej oraz metody, techniki i narzędzia badawcze.

Piąty rozdział jest już bezpośrednim wprowadzeniem do części empirycznej pracy, ponieważ dotyczy charakterystyki gospodarczej, demograficznej i społecznej lokalnego rynku częstochowskiego, czyli terenu badań.

Następne rozdziały szósty i siódmy stanowią analizę opinii i poglądów respondentów związanych z przedmiotem badań.

Końcowa część dysertacji poświęcona jest weryfikacji hipotez i wnioskom uogólniającym wynikającym z refleksji nad uzyskanymi wynikami z przeprowadzonych badań.

ROZDZIAŁ I

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA POJĘCIA INTEGRACJI W ODNIESIENIU DO NAUK SPOŁECZNYCH I PROCESÓW Z INTEGRACJĄ ZWIĄZANYCH

1. Integracja w ujęciach definicyjnych

Na wstępie omówień, zawartych w mojej dysertacji, chciałbym skoncentrować się na pojęciu „integracja”. Jest to istotne, gdyż pojęcie to wprowadziłem do tytułu niniejszej pracy, zdając sobie sprawę, że jest to termin w zakresie nauk społecznych stosunkowo młody, nieznanymi klasykom myśli socjologicznej. Fakt, że posługują się nim bez wątplenia¹ tacy socjologowie jak m.in.: [autorzy *Principles of Sociology*, New York

¹ Ponieważ używają pojęcia integracja w tytułach swych prac, np.:

- W.S. Landecker, *Types of Integration and Their Measurement*, [w] *American Journal of Sociology*, 56(1950-1951), nr 4 lub [w] *The Language of Social Research*, New York 1962;
- R.C. Angell, *The Computation of Indexes of Moral Integration*, [w] *American Journal of Sociology*, 57(1951), nr 1;
R.C. Angell, *The Integration of American Society*, New York 1941;
R.C. Angell, *The Moral Integration of American Cities*, Chicago 1951;
- B. Chelstowski, *Pojęcia, wskaźniki i korelaty integracji grupy w literaturze socjologicznej*, [w] *Studia Socjologiczne*, Katowice 1966, nr 1;
- S. Nowakowski, *Procesy adaptacji i integracji w środowisku wiejskim i miejskim Ziemi Zachodnich*, [w] *Przemiany społeczne na Ziemiach Zachodnich*, W. Markiewicz i P. Rybicki [red.], Poznań 1967;
- Cz. Znamierowski, *Grupa marginalna a procesy integracji społecznej*, [w] *Roczniki Socjologii Wsi*, 1967, t. 6;
- W. Jacher, *Typologia integracji systemu społecznego*, [w] *Studia Socjologiczne*, Katowice 1974, nr 1;
W. Jacher, *Zagadnienia integracji systemu społecznego: studium z zakresu teorii socjologii*, PWN, Warszawa-Wrocław 1976;
- Z. Gałdzicki, *Integracja z zakładem pracy*, [w] *Socjologia przemysłu. Wybór tekstów*, J. Kulpińska [red.], Warszawa 1974;
- Jan Turowski, *Metody integracji funkcjonalnej grupy a dysfunkcyjności instytucji*, [w] *Socjotechnika*, A. Podgórecki [red.], Warszawa 1974;
- Wojciech Świątkiewicz, *Integracja kulturowa i jej społeczne uwarunkowania*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1987.

1956r. - Ronald Freedman, Henry A. Hawley, Werner S. Landecker], Robert C. Angell, Bogdan Chelstowski, Stefan Nowakowski, Czesław Znamierowski, Władysław Jacher, Jan Turowski, Wojciech Świątkiewicz, czyni zasadnym moją koncentrację na tym właśnie pojęciu.

Etymologicznie rzecz ujmując, pojęcie „integracja” wywodzi się od łacińskiego „integratio”, które oznacza *odnowienie*, od „integrare” *odnawiać, odtwarzać* z, a także „integer” *nietknięty, cały*. Pojęcia tego używa się na określenie procesu scalania, łączenia całości z części, albo włączania jakiegoś elementu w całość; zespalandia i harmonizowania składników zbiorowości społecznej², rozumiane jako intensywność i częstotliwość kontaktów międzyludzkich oraz akceptacja wartości i norm.

Przejrzawszy określenia omawianego pojęcia w słownikach i encyklopediach³, zauważam, że integrację można rozważać w wielu kontekstach, najważniejsze z nich to: psychologiczny (stan osobowości), ekonomiczny (gospodarczy), polityczny (gospodarczo-prawny), społeczny. Z uwagi na potrzeby niniejszego opracowania będę się zajmował kontekstem społecznym integracji zaś pozostałymi z wymienionych (w szczególności kontekstem gospodarczym), o tyle, o ile mają one wpływ na charakter integracji społecznej.

Ponadto dostrzegam, że w słownikowych, jak i encyklopedycznych opracowaniach pojęcia „integracja”, milcząco (bez uzasadnienia) przyjmuje się założenie, że stan pierwotny był stanem zintegrowania. A zatem, możemy jedynie starać się *przywracać* owy stan początkowego zintegrowania „integro”, na nowo odradzać go, *odnawiać* „integratio” zagubiony ład.⁴

Chcąc wykorzystać pojęcie integracji w swych rozważaniach założyłem, że jest to termin, w którym mieszczą się różne związki między ludźmi realizującymi jakieś cele będące wynikiem udziału wysiłku zbiorowego. Zatem, w słowie integracja zawiera się więź społeczna, współdziałanie między ludźmi, jak też rozmaite formy strukturalne,

² *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, W. Kopaliński [red.], Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1994, s. 232.

³ Między innymi:

- *Inny Słownik Języka Polskiego*, PWN, Warszawa 2000, s. 541;
- *Nowa Encyklopedia Powszechna*, PWN, Warszawa 1995, s. 67;
- *Encyklopedia Katolicka*, S. Wielgus, J. Duchniewski, M. Daniluk, S. Fit, J. Misiurk, M. Rusecki, A. Stępień, A. Weiss [red.], Wyd. Tow. Nauk. KUL, Lublin 1997, Tom VII, s. 330-334;
- *Encyklopedia Internautica* <http://encyklopedia.interia.pl/>

⁴ Przy założeniu, że pierwotnym stanem była integracja, stają się bezpodstawne wszystkie te koncepcje filozoficzne, które przyjmują, iż na początku wszechświata był chaos.

zarówno więzi jak i współpracy. W meritum pojęcia integracja mieszczą się także takie pojęcia jak: struktura i organizacja.

Tak rozumiany przeze mnie termin integracja można rozpatrywać w dwóch aspektach. Po pierwsze, jako określony stan zespolenia uporządkowanej normatywnie zbiorowości, który umożliwia nadanie jej określonego poziomu sprawności. Zakładam, że każda zbiorowość uporządkowana, czyli zintegrowana, we współdziałaniu realizuje jakiś wybrany cel.

Po drugie, integrację traktuję jako proces, w którym określone czynniki sprawcze powodują kształtowanie się pożądanego stanu integracji jako warunku realizacji celu. Zakładam wskazując na integrację jako proces, że owych czynników sprawczych może być wiele, a dla celów roboczych dysertacji należy wymienić te, które mają znaczenie dominujące. Przyjąłem hipotetycznie, że czynniki te wynikają z procesu pracy, w szerokim tego słowa znaczeniu. Można by tutaj wymienić związaną z pracą realizację interesów gospodarczych lub wynikającą z pożądaną przez ludzi wymiany dóbr, ponadto regulacje prawne w zakresie prawa pisanego i obyczajowego, a także różnego rodzaju symbole kulturowe jednoczące ludzi równie znacząco, co wspomniane wcześniej interesy. Ważną grupę czynników sprawczych integracji stanowią wartości pozamaterialne, zwane również duchowymi, z których wywodzi się jednocząca ludzi etyka zachowań.

Aby uzasadnić swoje stanowisko w zakresie stosowalności pojęcia integracji w socjologii, pragnę odwołać się do teoretyków, którzy podejmują próbę definiowania⁵ pojęcia integracja.

Za interesujące należy uznać ujęcie zjawiska integracji przez Ryszarda Turskiego. Należy on do grupy tych socjologów, którzy kładą nacisk na dynamiczny charakter integracji. Zwolennicy procesualnej interpretacji integracji społecznej, szczególną uwagę zwracają na to, co jest przyczyną podejmowania przez ludzi aktywności zmierzających do ich zintegrowania się nawzajem.

W swej koncepcji R. Turski sprowadza istotę integracji do więzi społecznej. Uważa, że integracja to: „proces zespalania trwałymi więzami społecznymi zbiorowości ludzkich, uznających i realizujących określone wartości, cele działania”⁶. Definicja ta, mówi o celu jako sile przyciągającej jednostki do siebie w grupie podczas jego realizacji. Jednak owy cel, aby spełniał rolę przyciągającą musi być odpowiednio

⁵ Przynajmniej na poziomie operacyjnym.

⁶ R. Turski, *Dynamika przemian społecznych w Polsce*, Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1961, s. 9.

wartościowym, znaczącym dla poszczególnych jednostek, gdyż tylko taki cel może stać się podłożem interakcji, dzięki którym z kolei powstaje więź społeczna.

W podobny sposób określa pojęcie integracji Morton Deutsch. Stwierdza, że zjawisko to zachodzi wtedy, gdy członkowie grupy stawiają sobie cele, które zamierzają wspólnie osiągnąć, czyli kooperują podczas ich realizacji.⁷ M. Deutsch, w odróżnieniu od wcześniejszej definicji R. Turskiego, przypisującego szczególną rolę jednoczącą jednostki celowi, który zamierzają osiągnąć, kładzie akcent na zbiorowe współdziałanie, wspólnotowość w działaniu.

Marian Malikowski, podkreślając dynamiczny charakter integracji, twierdzi, że integracja jest procesem powstawania więzi rozumianych jako system powiązań między ludźmi.⁸ Uważa, że więzi oraz powiązania interpersonalne, są to zjawiska nierozzerwalne, które zachodzą jednocześnie.

Gdzie indziej natomiast pada akcent w procesualnej definicji integracji według Józefa Majki. Otóż, uważa on, podobnie jak wcześniej wymienieni procesualiści, że integracja służy osiągnięciu wspólnego celu i polega na takim zespoleniu dążeń i działań, by ów cel mógł być osiągnięty.⁹ Jednakże, takie rozumienie integracji nie oznacza zniesienia różnic, a wręcz przeciwnie różnice te będzie zakładać.¹⁰

Niebanalne znaczenie, dla prowadzonych rozważań nad zakresem treści mieszczącej się w pojęciu integracja, mają poglądy Jerzego Kurnala na ten temat. Wyróżnia on dwie formy integracji, opowiadając się za realizacją drugiej z nich jako pełniejszej, doskonalszej:

- prosta; niższego rzędu – powiązanie materialne osób wynikające z podziału pracy;
- złożona; wyższego rzędu – powiązanie materialne zostaje tu wzbogacone o powiązanie duchowe czy emocjonalne, które łączy pracowników między sobą, jak i z organizacją ich zatrudniającą.¹¹

W obydwu formach, typach integracji mamy do czynienia z powiązaniem materialnym członków grupy, wspólnym interesem, zaspakajaniem tej samej potrzeby,

⁷ W. Jacher, *Zagadnienia integracji systemu społecznego: studium z zakresu teorii socjologii*, PWN, 1976, s. 21.

⁸ M. Malikowski, *Pojęciowo – teoretyczne aspekty kontrowersji wokół istoty więzi społecznej*, Studia Socjologiczne 1974, nr 4.

⁹ J. Majka, *Socjologia parafii. Zarys problematyki*, Lublin 1971, s. 223.

¹⁰ Podobnego zdania jest W. Jacher, którego poglądy omawiam w dalszej części tego paragrafu.

¹¹ S. Kamińska, *Struktura organizacyjna polskich przedsiębiorstw przemysłowych a integracja pracowników*, [w] *Analiza struktur i zachowań w przedsiębiorstwie*, W. Jacher [red.], Wyd. UŚ, PNUŚ w Katowicach nr 1195, Katowice 1991, s. 84-86.

a więc tym samym celem, co ujął w słowach: „Siły integrujące najpierw doprowadzają ludzi do organizacji zbiorowego działania (zapewniając ich uczestnictwo w niej), a następnie tworzą i wzmacniają powiązania między nimi niezbędne do realizacji wspólnych celów.”¹² Podział J. Kurnala ma jednak dalej idące konsekwencje i wydaje się być bardziej odkrywczym niż ma to miejsce we wcześniej zaprezentowanych poglądach R. Turskiego i M. Deutscha na omawiany temat. Zwraca on uwagę, że wspólny cel nie tylko wiąże członków grupy, ale proces integracyjny może być intensywniejszym o ile cele materialne zostaną wzbogacone o cele emocjonalne i duchowe. Podkreśla również konieczność wejścia jednostek w interakcje w sytuacji, kiedy tylko wspólne dążenie do celu stwarza możliwość jego osiągnięcia.¹³

Jak już wcześniej wspomniałem, twórca rozróżnienia na integrację prostą i złożoną, jest zdania, że powinno się zmierzać do realizacji tej drugiej, bogatszej. Są to niejako różne poziomy integracji, gdzie drugi (wyższy, pełniejszy) nie może zająć bez przejścia przez poziom pierwszy.¹⁴ Uważa, że dobrą argumentacją takiego poglądu jest podkreślenie faktu, że dopiero w tej formie integracji dochodzi do pełnego uzgodnienia i połączenia interesów, celów jednostki z grupowymi.¹⁵

Odmiennego zdania na temat *pełnego* zjednoczenia interesów jednostki z grupowymi jest Juliusz Waclawek, twierdzący, że dany poziom integracji wiąże się z tendencją do jej maksymalizowania, ale taka „skrajna, absolutna integracja, nie zostawiająca niezbędnego marginesu swobody dla inicjatywy i samodzielności członków danej grupy społecznej, na pewno nie sprzyja rozwojowi, tym bardziej, jeśli jest narzucona siłą – a tylko w ten sposób może powstać taka skrajna integracja”¹⁶.

Odrzucając pojęcie integracji skrajnej przyjmuję, że integracja kształtująca pozytywne kontakty pomiędzy członkami grupy i w efekcie jej spójność zachodzi wówczas, gdy stopnie zintegrowania w poszczególnych sferach danego społeczeństwa czy grupy społecznej są wzajemnie skorelowane i znajdują się na tym samym

¹² J. Kurnal, *Biurokracja i biurokracyzm w teorii organizacji i zarządzania*, [w] O sprawności i niesprawności organizacji, J. Kurnal [red.], Warszawa 1972, s. 54.

¹³ Z koncepcji J. Kurnala wynika znaczący dla mojej pracy typ integracji wynikającej z podziału pracy, o czym będę mówił w paragrafie 2 rozdziału I.

¹⁴ W niniejszej dysertacji powracam do tematu poziomów integracji, podejmując go w kontekście zintegrowania pracowników małego przedsiębiorstwa. Dokonuję tam prezentacji własnej, czteropoziomowej koncepcji stopnia integracji pracowniczej.

¹⁵ S. Kamińska, *Struktura organizacyjna...*, op. cit., s. 85.

¹⁶ W. Jacher, *Integracja ideałem, a konflikt złem?*, [w] *Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, W. Jacher [red.], Wyd. Instytutu Śląskiego, Opole 1979, s. 50.

poziomie.¹⁷ Ustalenia takiego optymalnego poziomu integracji jest rzeczą niezmiernie trudną, a dającą się rozpoznać jedynie po swych skutkach.¹⁸

Podobne poglądy do J. Waclawka na temat pełnej integracji głosi W. Jacher. Twierdzi, że pełna unifikacja prowadziłaby do jednolitości i zatracenia jednostkowości, indywidualizmu. Zagrożeniem, które niesłoby całkowite upodobnienie się ludzi do siebie, byłaby utrata ich podmiotowości, a w konsekwencji instrumentalne traktowanie jednostki przez grupę. „Integracja zatem nie oznacza jedności w sensie jednolitości, oznacza natomiast jedność w różnorodności”.¹⁹

Zwolennikiem nie tylko dynamicznego, ale zarazem statycznego podejścia do zjawiska integracji jest Jan Szczepański. Wyraża to w słowach: „integracja to stan lub proces formowania się zorganizowanej zbiorowości zdolnej do spełniania określonych zadań, skupionych więzią stosunków nieantagonistycznych [...]. Integracja jest naturalnym procesem wytwarzania się całości nie tylko przez tworzenie wspólnych instytucji, lecz przez wytwarzanie wspólnych wartości, wzorów działania, interesów i poglądów.”²⁰

Definicja integracji W. Jachera również potwierdza słuszność twierdzenia, że integracja może być zarówno stanem, jak procesem. Socjolog ten mówi, że integracja społeczna to „pewna harmonia społeczna powstała na skutek określonej zgodności różnych elementów systemu społecznego. Zgodność ta może wyrastać na płaszczyźnie rzeczy, jak i osób.”²¹ W związku z tym, integracja jest stanem zharmonizowania elementów systemu, „stanem więzi”²², jak i procesem dążenia tychże elementów do harmonii.²³

W. Jacher szczególnie eksponuje znaczenie dwóch rodzajów czynników kształtujących integrację społeczną – socjooperacyjnych i aksjoafektywnych.²⁴

Do czynników socjooperacyjnych powodujących integrację organizacyjną zalicza się wszystko to, co wpływa na porządek operacyjno-funkcjonalny grupy. Bez koniecznego minimum organizacyjnego nie da się realizować postawionych celów,

¹⁷ J. Turowski, *Socjologia. Małe struktury społeczne*, TN KUL, 1993, s. 129-130.

¹⁸ Zagadnienie poziomów integracji szerzej omawiam w paragrafie czwartym rozdziału trzeciego.

¹⁹ W. Jacher, *Zagadnienia integracji...*, op. cit., s. 13.

²⁰ J. Szczepański, *Założenia i ogólna koncepcja planu badań nad rozwojem klasy robotniczej*, [w] *Studia nad rozwojem klasy robotniczej w Polsce*. Cyt. za: W. Świątkiewicz, *Integracja kulturowa i jej społeczne uwarunkowania*, Katowice: Uniwersytet Śląski 1987, s. 12.

²¹ W. Jacher, *Zagadnienie integracji...*, op. cit., s. 13.

²² Tamże, s. 15.

²³ Stwierdzenie to podpira również i moja opinia na ten temat, która została wcześniej zaprezentowana.

²⁴ Wymienione przez W. Jachera czynniki kształtujące integrację społeczną zostaną wykorzystane przeze mnie podczas budowy własnego modelu integracji w dalszej części tego paragrafu.

czy też zadośćuczynić innym potrzebom członków grupy. Przy omawianiu czynników sjooperacyjnych należy zwrócić szczególną uwagę na elementy powodujące koordynację działań i kooperację, gdyż pierwsze uzgadniają, harmonizują zaś drugie wpływają na współpracę ludzi w procesie integracji.²⁵

Drugi rodzaj czynników kształtujących integrację według W. Jachera, nosi nazwę aksjoafektywne. Składa się na niego to, co czyni grupę atrakcyjną (wspólne motywacje), szczególnie takie czynniki jak: atrakcyjność wspólnego celu; atrakcyjność działania zbiorowego; atrakcyjność przynależności do grupy (duma); atrakcyjność przynależności do grupy wynikająca z powiązań interpersonalnych; inne – między innymi zagrożenie zewnętrzne, potrzeba wspólnej obrony, rywalizacja międzygrupowa itp.²⁶

Z ciekawą propozycją określenia, czym jest integracja społeczna, wystąpił również George Caspar Homans. Uznał, że na zjawisko integracji grupy społecznej składają się trzy procesy: interakcje, postawy emocjonalne i działalności członków. Osoba, która chce działać, szuka innego człowieka, aby wraz z nim szybciej, lepiej cel danego działania osiągnąć. Wchodzi z innymi w interakcje, zaś od ich skutków zależeć będzie postawa emocjonalna owego podmiotu działającego.

Wymienione procesy zachodzące w obrębie integracji G.C. Homans odnosi do dwóch obszarów, środowisk, z którymi związane jest funkcjonowanie grupy:²⁷

- zewnętrznego – obszar ten obejmuje wszystko, co związane jest z trwaniem grupy w określonym otoczeniu społecznym;
- wewnętrznego – kształtuje się podczas współżycia członków grupy i decyduje o jej wewnętrznym dynamizmie, zróżnicowaniu.

Te dwa systemy odniesień wytyczające granice integracji, są zarazem wyznacznikami równowagi społecznej grupy wobec otoczenia oraz grupy wobec samej siebie. Integracja grupy jako całości w odniesieniu do środowiska zewnętrznego charakteryzuje się pewnego rodzaju konformizmem w stosunku do szerszej społeczności. Wyraża się on przez akceptację tego, co wchodzi w skład integracji, czyli określonych sposobów kontaktowania się, form aktywności społecznych, czy też

²⁵ J. Łucewicz, T. Stalewski, *Socjologia organizacji. Zagadnienia wybrane*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1994, s. 53.

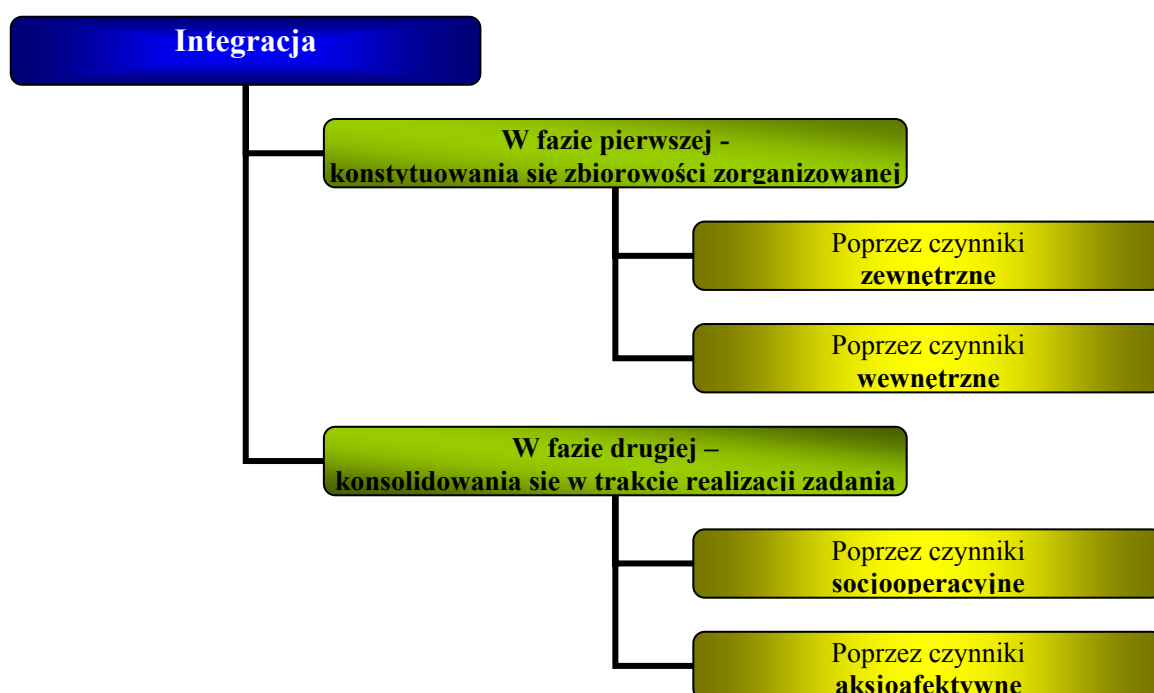
²⁶ Tamże, s. 53.

²⁷ W. Jacher, *Więź społeczna w teorii i praktyce*, Prace Naukowe UŚ w Katowicach nr 857, Katowice 1987, s. 14-15.

postaw emocjonalnych. Wewnątrz grupy integracja przejawia się przez przywiązanie do tych samych czynników tyle, że zachodzących w jej obrębie.²⁸

Na tle powyższych poglądów na temat czynników wywołujących procesy integracyjne, postaram się zaprezentować własną koncepcję procesu integracji społecznej, którą można przedstawić w następujący sposób graficzny.

Rys. 1. Fazy integracji społecznej wraz z czynnikami je kształtującymi



Źródło: opracowanie własne.

Autor dysertacji rozważając poglądy G.C. Homansa i W. Jachera doszedł do wniosku, że czynniki integrujące zbiorowość społeczną da się opisać w przyporządkowaniu do dwóch faz integracji: konstytuowania się zbiorowości i konsolidowania się tejże zbiorowości.

W pierwszej fazie integracji, będącej etapem konstytuowania się zbiorowości zorganizowanej, integracyjny charakter mają czynniki zewnętrzne i wewnętrzne.

²⁸ Opierając się na określeniu integracji przedstawionym przez G.C. Homansa autor dysertacji opracował, na jej podstawie oraz poglądów W. Jachera na temat integracji aksjoafektywnej, swą własną koncepcję integracji wewnętrznej w fazie konstytuowania się zbiorowości zorganizowanej.

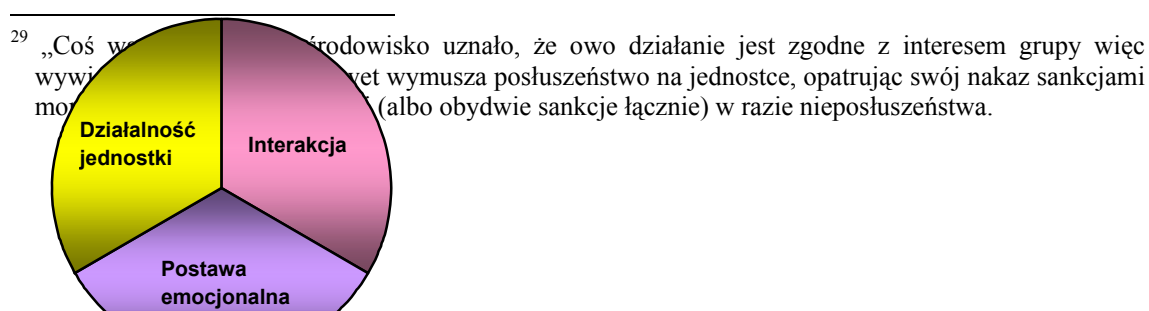
Pierwsze z wymienionych, to pewne impulsy sprawcze, pierwotne, to jakaś „iskra” powodująca, że ludzie się gromadzą. Do czynników tych należą potrzeby, interesy, aspiracje, dążenia społecznie postrzegane jako pożyteczny cel, który gromadzi, integruje ludzi. Cel, który uznany został za odpowiednio ważny, cenny by mógł być zrealizowany wspólnie, a którego samodzielne osiągnięcie mogłoby okazać się niemożliwe. Nakaz środowiskowy²⁹ jest tym, co powoduje, że ludzie wchodzą w relacje i realizują wspólne cele, a następnie stoi on na straży, by zamierzone cele zostały osiągnięte.

Owe powody zewnętrzne, ze względu na które tworzą się grupy społeczne w pierwszej fazie integracji, mogą mieć charakter gospodarczy, prokreacyjny, integracja dla poczucia siły wynikającej z przynależności do jakiejś wspólnoty, obronny.

Na grupę czynników wewnątrzsobowych, aksjoafektywnych, w omawianej fazie integracji, składają się wspólne motywacje opierające się na wolnym wyborze i tych samych potrzebach. Dzielą się one na dwa typy:

- pozytywnie kształtujące proces integracji, ułatwiające, sprzyjające jej rozwojowi - z jego podłożem emocjonalnym pozytywnym. Opisywany typ czynników integracyjnych doskonale obrazuje rysunek 2 opracowany w oparciu o wcześniej już przytaczany (z małymi modyfikacjami interpretacyjnymi) podział na trzy procesy składające się na zjawisko integracji grupy społecznej G.C. Homansa.
- utrudniające proces integracji - odmienne wartości w zakresie norm kulturowych.

Rys. 2. Zmodyfikowana koncepcja integracji społecznej G.C. Homansa



kontakt zachodzący pomiędzy jednostką a innymi osobami mającymi ten sam cel, które wykazują skłonność do podjęcia współpracy w jego realizacji

uzewnętrzniająca się postawa emocjonalna, która związana jest z pozytywnym nastawieniem do celu i poszczególnych członków grupy

działanie jednostki wynikające z akceptacji celu i ludzi sobie go stawiających, ukierunkowane na stworzenie grupy, z którą cel będzie możliwy do osiągnięcia, albo droga do niego łatwiejsza, krótsza

Źródło: własne opracowanie graficzne i opis haseł, na podstawie - W. Jacher, *Zagadnienia integracji systemu społecznego: studium z zakresu teorii socjologii*, PWN, 1976, s. 21

W drugiej z wyznaczonych przeze mnie faz integracji, czyli konsolidowania się zbiorowości w trakcie realizacji zadań, mamy do czynienia z podziałem na czynniki socjooperacyjne i aksjoafektywne.³⁰

- socjooperacyjne – czynniki zapewniające porządek organizacji, na tyle aby mogła ona spełniać pragnienia członków i osiągać cele, m.in.: struktura organizacyjna z podziałem na role społeczne i wynikających z nich kompetencji, kontrola wykonania zadań, komunikacja interpersonalna;
- czynniki aksjoafektywne, wewnątrzosobowe oraz wewnątrzgrupowe: proces ujednolicania potrzeb i wartości; atrakcyjność przynależności do grupy zapewniającej prestiż; atrakcyjność przynależności do grupy, w jej powiązaniach

³⁰ Podział zaczerpnięty od W. Jachera. Por. W. Jacher, *Metodologiczne problemy badań struktur i procesów społecznych w przedsiębiorstwie*, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice 1988, nr 964, s. 25 oraz W. Jacher, *Zagadnienia integracji...*, op. cit., s. 16.

interpersonalnych; czynniki zewnętrzne (trwale oddziałujące ze strony środowiska, otoczenia przyjęte jako wtórne) takie jak:³¹

- większa atrakcyjność innych grup odniesienia stwarzająca niebezpieczeństwo możliwości utraty realizacji celów (w przypadku grup pracowniczych zagrożeniem może być bankructwo);
- zakładając, że zagrożenie integruje, jeśli nie występuje w sposób nagły i nieoczekiwany, to w sytuacjach skrajnych może doprowadzić do zaniku integracji i rozpadu grupy;
- presja członków grupy może wymuszać na jednostce dążenie do realizacji celu, którego ona *de facto* sama pragnie, lecz realizowany przez grupę w sposób nie zgodny z systemem norm i wartości tejże osoby.

Proces integracji w fazie pierwszej doprowadza do spotkania się ludzi chcących razem dążyć do realizacji atrakcyjnego dla nich celu, zaś faza druga prowadzi do powiększania się stabilności³² grupy jako organizmu³³, całości. O ile etap pierwszy integracji, dotyczący przystąpienia do grupy, uzależniony był od indywidualnych decyzji jednostki, to w etapie drugim mamy już do czynienia z funkcjonowaniem tejże osoby w grupie. Relacje jednostka – grupa i odwrotnie są różnorodne i złożone, dochodzi tutaj do wywierania wpływu na jednostkę, któremu jednostka ulega lub opiera się, a znacznie rzadziej sama stara się narzucić swoje zdanie ogółowi.

Z przywołanych definicji integracji widać wyraźnie jak bardzo różnorodne punkty widzenia łączą się ze społecznym rozumieniem integracji. W ujęciu społecznym jest ona stanem ukształtowanym przez oddziaływanie różnorodnych czynników pochodzących zarówno od jednostek, jak i zbiorowości ludzkich. Można też przyjąć, że integracja jest procesem, w którym różnego rodzaju czynniki, wcześniej omówione, kształtują jakiś poziom zintegrowania społecznego uznany za optymalny. Integracja w rozumieniu procesu społecznego może zachodzić zarówno w sposób spontaniczny, jak i naturalny pobudzając dążenie ludzi do połączenia się ich w grupy lub działaniem

³¹ Przyjmuje się, że czynniki zewnętrzne mogą również w przypadkach skrajnych oddziaływać negatywnie.

³² M. Sherif i C. Sherif uznają, że integracja społeczna przejawia się w stabilności grupy, jest wynikiem spełniania wzajemnych oczekiwań, których źródło tkwi w wypełnianych przez członków grupy rolach. Por. W. Jacher, *Zagadnienia integracji...*, op. cit., s. 21 oraz *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*, Muzafer Sherif, O. J. Harvey, B. Jack White, William R. Hood, Carolyn W. Sherif (1954/1961) [w] *Classics in the History of Psychology*, An internet resource developed by Christopher D. Green, York University, Toronto, Ontario <http://psychclassics.yorku.ca/Sherif/>.

³³ Do poruszonego zagadnienia organizmu społecznego powracam w kolejnym paragrafie niniejszego rozdziału, jak również w paragrafie 1 rozdziału III.

świadomym w celu usprawnienia zbiorowych działań ludzkich. Owa świadomość działania nosi cechy racjonalnego, którego celem jest podnoszenie funkcjonalnej sprawności różnorodnych zespołów tworzonych na potrzeby społeczeństwa. Podkreślam fakt istnienia procesu integracji kształtowanej racjonalnie ze względu na tematykę mojej dysertacji, której roboczym celem jest zbadanie poziomu integracji kształtowanej w zespołach pracowniczych.

2. Czynniki sprawcze integracji w retrospektywnym przeglądzie teorii socjologicznych

Integracja jako stan organicznego zespolenia zespołów ludzkich, jest jednym z ważnych wątków poznawczych w historii myśli socjologicznej. W swojej istocie jest ona warunkiem niezbędnym do kształtowania się mikro- i makro-społeczności ludzkich. Bez wątpienia procesy integracji, które mogłyby być rozpoznane jako pewne prawidłowości w rozwoju społeczności ludzkich, dałyby możliwość przewidywania jakichś przyszłych etapów rozwojowych tych społeczności, np. myśliciele zorientowani ewolucjonistycznie, tacy jak Karol Marks, Lewis Henry Morgan, Herbert Spencer,³⁴ określali minione i przyszłe stany uporządkowania ładu społecznego uznając, że czynnikiem sprawczym integracji jest praca, albo własność i władza, innymi słowy ustalono, że istnieją czynniki sprawcze integracji, których efektem jest określony ład społeczny.

Budowanie modeli doskonałych społeczeństw nie było możliwe bez wskazania czynników te społeczeństwa integrujące, scalające, tworzące więź społeczną. Z tych względów zaistniała konieczność dokonania przeglądu wybranych teorii społecznych, których istotnym elementem jest poszukiwanie czynników integrujących społeczeństwa.

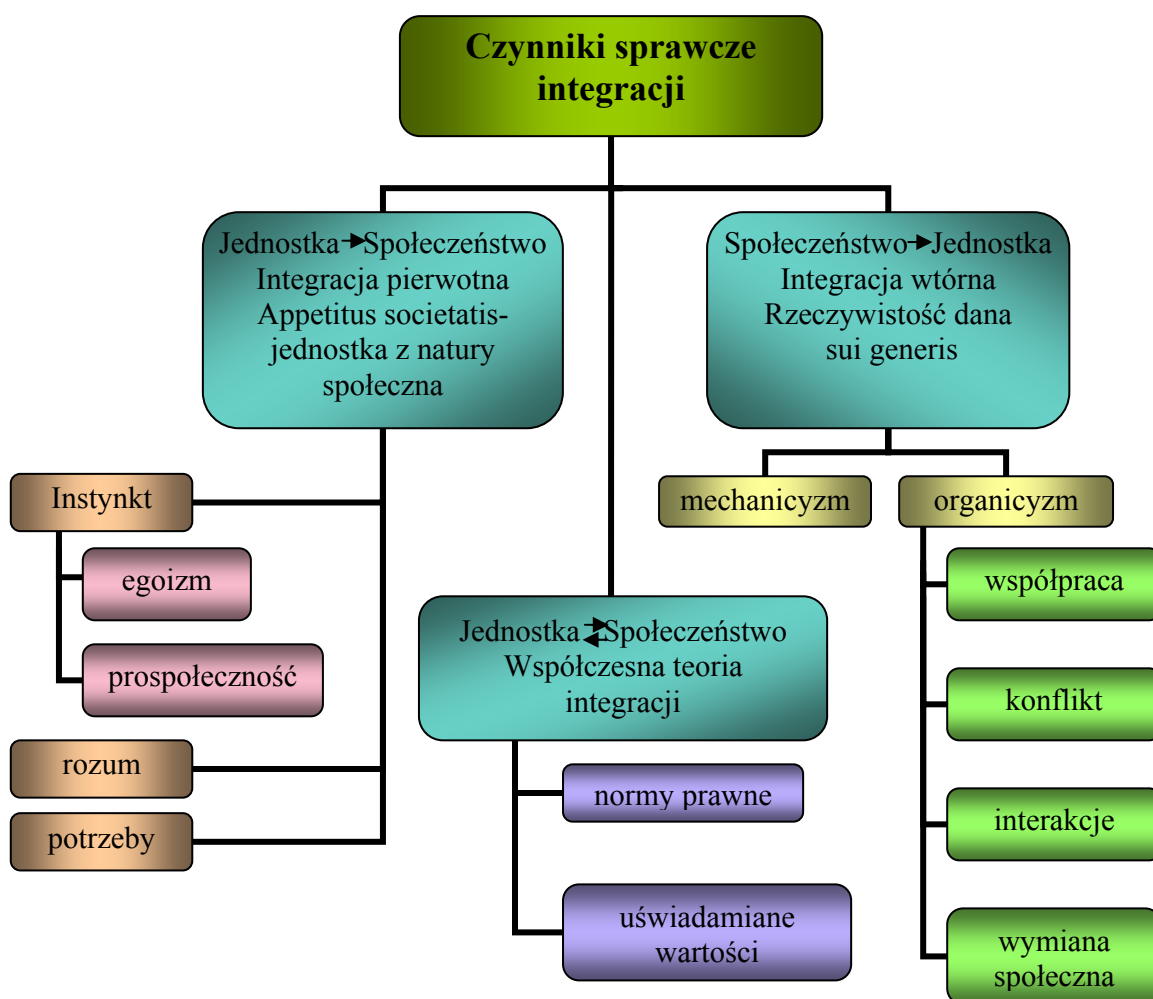
W historii myśli socjologicznej od dawna interesowano się, co jest motorem, ową „iskrą”, impulsem sprawczym ludzkiej integracji. Dokonawszy analizy tego zagadnienia, daje się zauważyć, że czynniki wywołujące skłonność do jednoczenia się jednostek, mogą znajdować się wewnątrz każdego człowieka, albo wpływać na niego z zewnątrz. W historii tego zagadnienia daje się dostrzec jeszcze trzecie³⁵ podejście,

³⁴ Por. Z. Ziemiński, *Elementy Socjologii*, Wyd. „Ars boni et aequi”, Poznań 1994, s. 66-67.

³⁵ Jest to stanowisko najbardziej współczesne.

według którego czynnikami sprawczymi są zarówno te wewnętrzne (pierwotne), jak też zewnętrzne (wtórne). Do wewnątrzludzkich źródeł dążności do integracji z innymi ludźmi można zaliczyć: instynkt, rozumność (racjonalność działania) oraz potrzeby; zaś zewnętrznymi, społecznymi źródłami integracji są wszelkiego rodzaju struktury społeczne³⁶, które przyciągają do siebie ludzi wchodzących w ich skład, w oparciu o zasadę współpracy lub konfliktu, albo interakcje. Zaprezentowany szkic źródeł integracji został przedstawiony na rysunku 3.

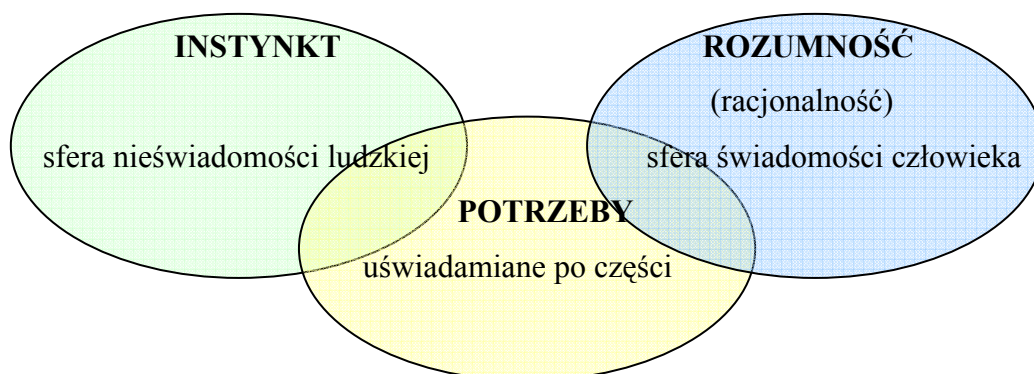
Rys. 3. Czynniki sprawcze integracji



Źródło: opracowanie własne.

³⁶ klasy, warstwy, instytucje, itp.

Rys. 4. Szczegółowy schemat zazębiania się pierwotnych czynników sprawczych integracji



Źródło: opracowanie własne.

Omawiając rysunek 4 zakładam, że instynkt rozumiany jako nieświadomiony bodziec wewnętrzny popycha jednostkę do podjęcia działań zmierzających do spotkania, nawiązania kontaktu i współdziałania z innymi ludźmi, ponieważ w grupie większość z jego potrzeb może być zaspokojona znacznie prędzej³⁷.

Wśród socjologów reprezentujących nurt naturalistyczny, utożsamiający źródło ludzkich działań z instynktem stadnym (społecznym), głoszących swe poglądy od XVII-go do końca XIX wieku, zauważam, że nie ma zgodności, co do tego, w jakiej naturze ludzkiej przejawia się instynkt - egoistycznej, czy może prospołecznej.

Instynktowne, naturalne skłonności człowieka opisywał w XVII wieku Thomas Hobbes angielski filozof i myśliciel polityczny, ujmując je syntetycznie w sformułowaniu „homo homini lupus”, zaś po nim Adam Smith XIX-wieczny etyk oraz twórca ekonomii klasycznej, zajmujący się problemem natury bogactwa narodów. Uczeni ci akcentowali egoizm, czyli dobro własne i życie dla siebie, jako czynnik sprawczy ludzkich działań na rynku. Człowiek- egoista zmierzając do zaspokojenia własnych potrzeb instynktownie poszukuje partnerów na rynku, we współpracy z którymi³⁸ będzie mógł doprowadzić do ich realizacji.

Efektem zamierzonym, bądź też nie takiego współdziałania w dążeniu do zaspokojenia własnych potrzeb osoby- egoisty jest realizacja partykularnych potrzeb

³⁷ Związane jest to m.in. z procesem specjalizacji, którym będę się zajmował w następnym paragrafie.

³⁸ Uwzględniając zasadę maksymalizacji własnego zysku, a więc rywalizacji przy jego podziale.

ludzi współpracujących ze sobą niejako z przymusu³⁹, a tym samym, pośrednio przyczynienie się do pomnożenia tzw. dobra wspólnego.

Zwolennikami drugiego z wymienionych, prospołecznego rozumienia natury instynktu kierującego działaniami ludzkimi są: Jean Jacques Rousseau - przedstawiciel oświecenia oraz K. Marks – propagator komunizmu⁴⁰. J.J. Rousseau uważa, że „człowiek z natury jest dobry”, a tym samym odrzuca egoistyczną rywalizację na rzecz współpracy, życia z innymi i dla innych ludzi. Głosił pogląd, że pracując na rzecz innych, człowiek pracuje dla siebie. Podobnego zdania był K. Marks, którego zdaniem likwidacja własności prywatnej doprowadzi do odrodzenia się w ludziach instynktu prospołecznego⁴¹, który dotąd wyciszał kapitalizm, a powodującego, że potrzeby będą zaspokajane na zasadzie wzajemności.

Przedstawione interpretacje natury ludzkiej, egoistyczna i prospołeczna, mimo że przeciwstawne, prowadzą w konsekwencji do spotkania na rynku oraz wejściu w interakcje ludzi o podobnych potrzebach. W obydwu też przypadkach dochodzi do ich integracji służącej: bądź to zaspokojeniu indywidualnych egoistycznych potrzeb, w ramach którego samoczynnie dokonuje się realizacja dobra wspólnego; bądź to, wychodząc od nadrzędności dobra ogółu, dochodzi się do zadośćuczynienia interesom jednostkowym.

Do plejady uczonych uważających, że podłoże aktywności człowieka tkwi w instynktach możemy zaliczyć również Williama McDugalla brytyjskiego psychologa społecznego z przełomu XIX i XX wieku. Najważniejszymi wśród wymienionych przez niego instynktów są: stowarzyszanie się, pewność siebie, zdobywanie dóbr materialnych, twórczość. Charakterystycznym dla poglądów W. McDougalla jest to, że instynktom wyznaczającym aktywności ludzkie towarzyszą emocje. Wyraźnie też podkreśla celowy charakter zachowań ludzkich, który łączy z pojęciem popędu.⁴²

Owy instynkt w opisywanych poglądach utożsamiony jest z potrzebami. Powoduje on naturalną skłonność ludzi do gromadzenia się w celu zaspokojenia określonych potrzeb. Interes wynika z potrzeb i afirmuje człowieka do życia zbiorowego. Życie społeczne staje się bodźcem zewnętrznym ludzkich aktywności, analogicznym do potrzeb stanowiących takowy bodziec wewnętrzny. Jednostka

³⁹ Przez przymus rozumiem tutaj zniewolenie wewnętrzne, przez owy instynkt egoistyczny, jak również przymus zewnętrzny, którym jest racjonalność, ekonomiczność działań grupowych.

⁴⁰ W teorii marksistowskiej jest to najwyższa, bezklasowa forma organizacji społeczeństwa, następująca po kapitalizmie.

⁴¹ Przejawiającego się niejednokrotnie w formie zachowań altruistycznych, bohaterskich.

⁴² Ch.N. Cofer, M.H. Appley, *Motywacja: teoria i badania*, PWN, Warszawa 1972, s. 39-41.

wchodzi z innymi w interakcje kierując się instynktem, potrzebą, popędem stadnym do przetrwania, ponieważ tylko życie społeczne (stadne) umożliwia człowiekowi we wcześniejszych etapach życia zachowanie go, zaś później realizację wyższych potrzeb⁴³.

Georg F.E. Simmel podejmując zagadnienie życia społecznego⁴⁴ zauważa, że człowiek w grupie społecznej traci swe cechy jednostkowe zarówno o charakterze przedmiotowym, jak i osobowościowym, staje się elementem bezpostaciowej masy, w której jego indywidualna bytowość i wola tracą się na rzecz grupy.

Wspólne przebywanie członków *Gesellschaft*⁴⁵-u, rozmowy, wzajemne oddziaływania czynią z grupy społecznej organizm obdarzony instynktem stadnym ukształtowanym na związkach o silnym natężeniu uczuciowym, które dominują nad władzami intelektualnymi jednostki. Ulega on niejednokrotnie irracjonalnym zachowaniom np. „uderzenie skrzydeł, najmniejszy skok pojedynczego osobnika przemienia się często w panikę całego stada”⁴⁶.

G. Simmel dostrzega ciekawą zależność, otóż wraz ze wzrostem liczby członków grupy, maleje jej solidarność, ale również spada liczba tych, którzy nie doceniają roli związku, a stanowiących dla niego potencjalne zagrożenie. Tym, co integruje masę i zapewnia jej trwałość jest przewaga cech ponadindywidualnych i obiektywnych nad jednostkowymi. Tylko wielość elementów jednoczących grupę jest w stanie zdominować indywidualizm, gdyż zdaje się być samoistnym bytem niezależnym od poszczególnych jednostek.⁴⁷

Jedną z form życia stadnego, jako socjologiczną kategorią uspołecznienia, która nie opiera się na interesie, lecz na potrzebie obcowania z innymi, jest dla G. Simmla towarzyskość⁴⁸.

Diametralnie odmienne stanowisko, co do źródła integracji społecznej, zajmują socjologowie reprezentujący nurt racjonalistyczny. Uważają, że podstawowym czynnikiem sprawczym ludzkiej integracji jest rozum – łac. *ratio*.

⁴³ Zob. A.H. Maslow – hierarchia potrzeb.

⁴⁴ G. Simmel duże grupy społeczne nazywa masami.

⁴⁵ Ten niemiecki termin użyty w tytule książki F. Tönniesa „*Gemeinschaft und Gesellschaft* (Wspólnota i Zrzeszenie). *Die Grundbegriffe der reinen Sociologie*” przez G. Simmela użyty jest na określenie „społeczeństwa”, „towarzystwa”, „tłumu”, „masy”, zaś instynkt stadny nazywa on masowym.

⁴⁶ G. Simmel, *Sociologia*, PWN, Warszawa 1975, s. 44-47.

⁴⁷ Tamże, s. 122-123.

⁴⁸ Szerzej zjawisko społeczne towarzyskości omawiam w paragrafie 5 bieżącego rozdziału, zaś temat ten wywołuję w tym miejscu dla wskazania kolejnego z elementów samorzutnej, spontanicznej integracji przez instynkt masowy, którego jedną z form zewnętrznego wyrazu jest towarzyskość.

Racjonalizm jako prąd umysłowy odrzuca nadprzyrodzone (objawione) oraz emocjonalne kryteria poznania prawdy. W związku z tym jedyną przyczyną ludzkiej integracji jest racjonalność, wynikająca z logicznych przemyśleń opartych na analizie zysków i strat, a więc zrobienia interesu. Owy przemyślany, wyrafinowany, pozbawiony podłoża emocjonalnego interes był, zdaniem racjonalistów⁴⁹, siłą popychającą ludzi ku sobie.

Czołowym przedstawicielem omawianego nurtu umysłowego wywodzącym się z epoki wczesnego oświecenia, był francuski filozof Descartes Rene (Kartezjusz), który to stworzył podwaliny racjonalizmu, uznając rozum za najwyższe kryterium prawdy, co wyraził w słynnej sentencji „Cogito ergo sum”.

Pierwotnie Kartezjusz, podobnie jak późniejsi myśliciele XIX/XX wieku Edmund G.A. Husserl i Karl R. Popper, w centrum wszechświata umieszczał człowieka jako samotny podmiot myślący, czyli człowieka rozumnego. Uważał on, że owa jednostka znajduje się poza jakąkolwiek siecią stosunków społecznych. Ewentualne relacje międzyludzkie prowadzące do integracji społecznej są rezultatem działań racjonalnych.⁵⁰

Tok rozumowania Kartezjusza mógł przebiegać w sposób następujący: jeśli myślę, to znaczy, że jestem, zaś aby myśleć, muszę podtrzymywać swoje jestestwo⁵¹, a żeby to czynić jak najlepiej, czyli logicznie, rozumnie powinienem współpracować z innymi osobami, robić z nimi interesy.

Szczególnie silny rozwój poglądów kartezjańskich następuje w drugiej połowie XVII wieku, za sprawą holenderskiego filozofa Barucha Spinozy. Jest on rzecznikiem integracji opartej na umowie społecznej, będącej wyrazem rozsądnego zachowania się człowieka. Rozumność ludzkich zachowań przejawia się w dążeniu do utrzymania

⁴⁹ Można wymienić cały szereg nazwisk uczonych związanych z racjonalizmem i empiryzmem wieku oświecenia, m.in.: R. Descartesa, B. Spinozę, G.W. Leibniza, P. Baylea, F. Bacona, J. Locke’a, D. Humme’a, T. Hobbesa („w umyśle nie ma niczego, co by nie pochodziło ze zmysłów”), I. Kanta, F.-M.A. Woltera, E.B. de Condillaca (sensualista), I. Newtona (mechanicyzm), Ch.L. Montesquieu, D. Diderota (deista). Empiryści za podstawę poznania uznali doświadczenie, natomiast racjoniści na pierwszym miejscu stawiali umiejętność logicznego myślenia. Początkowo wymienione nurty poznania uważano za opozycyjne, gdyż racjoniści uważali, że zmysły mogą nas mylić, zaś empiryści wykazywali, iż rozumowanie nie poparte doświadczeniem prowadzi jedynie do spekulacji. Ostatecznie obydwie te nurty wspólnie stały się podstawą rozwoju refleksji nad przyrodą i społeczeństwem.

Osiemnastowieczny racjonalizm przeciwstawiał się irracjonalizmowi, odrzucał nierozumowe źródła poznania, takie jak: objawienie, doświadczenie mistyczne, intuicja. Jednakże racjonalizm ten nie odrzucał poznania zmysłowego, empirycznego.

Z uwagi na potrzeby pracy, omówię poglądy Kartezjusza i Spinozy, którzy jako jednoznaczni racjoniści (bez wtrętów empirycznych) podejmują w swej twórczości zagadnienie integracji społecznej.

⁵⁰ J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002, s. 745.

⁵¹ tzn.: byt cielesny, materialny

pokoju oraz korzystnego współdziałania, do tego z kolei prowadzi zawarcie umowy społecznej, jako sensownej metody postępowania. Integracja u B. Spinozy przyjmuje wyraz skrajnie utylitarny, ponieważ zasadnicze jej cele to zagwarantowanie jednostce bezpieczeństwa oraz podstawowych usług bytowych. Taka integracja stwarza jednostce podstawy do szczęścia, a także możliwość swobodnego rozwoju.⁵²

Dodatkowym elementem integrującym społeczeństwo jest, według B. Spinozy, demokratyczny ustrój państwowy. Demokracja najbardziej zbliża ludzi pod względem wolności i równości, stoi na straży tolerancji i zagwarantowania jednostce podstawowych praw. Jednakże należy tutaj zaznaczyć, iż demokracja w wydaniu B. Spinozy ma charakter cenzusowej⁵³, a nie bezpośredniej, jak to zaproponował wiek później J.J. Rousseau.

Tym, co obok instynktu i rozumu popycha ludzi do wspólnej realizacji zadań, są potrzeby. Dokąd w grupie potrzeby zaspokajają się szybciej i łatwiej, dotąd jednostka będzie dążyła, aby do niej wstąpić. Trzeba sobie jednak zdać sprawę z tego, że potrzeba zasadnicza, czyli cel, interes, ze względu na który konstituuje się grupa w fazie pierwszej integracji, nie jest jedyną potrzebą mającą być przez nią zaspokojoną. Poszczególni członkowie grupy ze względu na swą różnorodność psycho-fizyczną i środowisko, w którym żyją, normy kulturowe i religijne, które przejęli, będą dążyli do zaspokajania swych osobistych potrzeb, które odpowiednio prędko nie rozpoznane i nie zaspokojone mogą obniżać sprawność grupową.

W XX w. powstało wiele teorii potrzeb warunkujących podejmowanie działań przez jednostki. Do klasyków tej tematyki zaliczyć można Georga Thomasa, Abrahama H. Maslowa oraz Henry'ego A. Murray'a.

G. Thomas zredukował potrzeby ludzkie do czterech „pragnień”:

- bezpieczeństwa;
- uznania;
- przyjaźni;
- nowych doświadczeń.

Dokonując analizy wymienionych przez G. Thomasa potrzeb ludzkich, można powiedzieć, że specyfika potrzeby uznania oraz przyjaźni jednoznacznie wskazuje na konieczność kontaktu z drugą osobą, stąd też niemożliwe jest zaspokojenie owych potrzeb w izolacji od innych ludzi. Nieco inaczej jest w przypadku bezpieczeństwa, jak

⁵² A. Sylwestrzak, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, PWN, Warszawa 1995, s. 174-175.

⁵³ Demokracja cenzusowa charakteryzowała się tym, że prawa polityczne posiadali wyłącznie zamożni.

i potrzeby nowych doświadczeń, gdyż mogą one być po części zaspakajane samotnie. Niemniej dopiero życie stadne, grupowe daje poczucie ich pełnej realizacji przy zminimalizowanym zużyciu własnych sił i środków.

W bardzo podobny sposób, choć niewątpliwie bardziej rozwinięty, sklasyfikował potrzeby A.H. Maslow. Dokonał ich pogrupowania w pięciu kategoriach uwzględniając jednocześnie ważność kolejności ich zaspakajania. I tak w kolejności od tych najniższych, najbardziej podstawowych do coraz wyższych:⁵⁴

- fizjologiczne (zaspokajanie najbardziej podstawowych potrzeb biologicznych organizmu – głodu, picia, wydalania, snu, itp.);
- bezpieczeństwa (pewność czyjejś opieki, troski, intencji; niezależność, stabilność, wolność, itp.);
- społeczne (przynależności, miłości, kontaktów interpersonalnych);
- szacunku (uznania, osiągnięć, prestiżu);
- samorealizacji i transcendencji (pragnienie samourzeczywistnienia, pełnej realizacji swoich zdolności i zainteresowań, zrozumienia rzeczywistości, sensu istnienia, zbawienia i zjednoczenia z Bogiem-Absolutem).

Maslow potrzebami niższymi nazywa te związane z codzienną egzystencją człowieka podobne do tych, które mają inne organizmy żywe, natomiast potrzeby wyższe, psychiczne właściwe są tylko życiu ludzkiemu. Hierarchiczny system potrzeb A. Maslowa przejawia się w tym, że aby przejść do zaspokajania kolejnego poziomu potrzeb musi być zaspokojony poprzedni. Należy jednak zauważyć, że zaspokojenie wyższego poziomu potrzeb (psychicznych) nie jest nieodzowne do życia biologicznego.

Twórca omawianej hierarchii jest zdania, że to potrzeba bezpieczeństwa znajduje się na pograniczu popędów i procesów psychicznych i dlatego to ona determinuje ujawnianie się potrzeb wyższych.⁵⁵

W kontekście moich rozważań nad integracją uważam, iż poglądy A.H. Maslowa są cenne z tego powodu, gdyż w jasny sposób ukazują uzależnienie sprawności działania człowieka od jego potrzeb. Grupa będzie tym bardziej stabilna im wyższy poziom potrzeb jej członków będzie zaspokojony. Stabilność zaś, jak już

⁵⁴ E. B. Hilgard, *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1967, s. 193; zob. także: *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, [red.] A.K. Koźmiński, W. Piotrowski, PWN, Warszawa 2002, s. 316-317.

⁵⁵ A.H. Maslow, *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa 1990, s. 76.

wcześniej mówiłem, prowadzi do wyższej sprawności grupy⁵⁶ w realizacji jej celu zasadniczego.

Ciekawą, i jeszcze bardziej niż poprzednia rozbudowaną, hierarchię potrzeb zaprezentował inny amerykański psycholog – H.A. Murray. Wymienił on około czterdziestu potrzeb determinujących działania człowieka lub grupy społecznej. Dwanaście z nich to potrzeby „wiscerogenne” (fizjologiczne) – zachodzące w organizmie człowieka, a pozostałe dwadzieścia osiem potrzeb nazwał „psychogennymi” – nabywane w procesie socjalizacji, czyli determinowane przez czynniki zewnętrzne. H.A. Murray wyraźnie podkreśla niebagatelny wpływ środowiska na jednostkę. Ten pogląd wydaje się być zbieżnym ze zdaniem wybitnego francuskiego socjologa Emila Durkheima, który opowiada się za prymatem grupy, środowiska nad indywidualizmem jednostki, co ma niewątpliwy wpływ na proces integracyjny konsolidowania się ze względu na poczucie interesu wspólnego, a nie indywidualnych preferencji.

W związku z tym, co zostało powiedziane na temat zagadnienia funkcji integracji związanej z zaspokajaniem potrzeb członków grupy, pragnę zauważyć⁵⁷, że w fazie konsolidowania się jednostek dochodzi do ujednolicania potrzeb i wartości. Jest to proces żmudny i nigdy nieskończony,⁵⁸ lecz konieczny dla podnoszenia integracji grupy. Uważam, że w obecnym czasie pomiar integracji społecznej nie jest mrzonką, lecz koniecznością. Dokonać tego można poprzez analizę poziomu, w jakim został osiągnięty cel zasadniczy, dla którego realizacji zebrała się grupa. Tylko takie grupy, które sprawnie działają zaspokajając potrzeby swych członków będą miały rację bytu. W przeciwnym razie grupa rozpadnie się, a jej członkowie odejdą do innych, bardziej atrakcyjnych.⁵⁹

Opozycyjną, w stosunku do omówionej grupy czynników sprawczych integracji, jest ta, która wskazuje na jej źródła tkwiące w strukturze społecznej. Na drodze do zrozumienia zjawisk i procesów kształtujących strukturę społeczną da się wyodrębnić dwa przeciwstawne stanowiska: mechanicyzm i organicyzm.

⁵⁶ Zagadnienie sprawności grupy szczegółowo omawiam w paragrafie 2 rozdziału III.

⁵⁷ Odwołując się do czynników aksjoafektywnych z podziału W. Jachera.

⁵⁸ Pozwolę sobie jeszcze raz przytoczyć istotne dla omawianego zagadnienia zdanie W. Jachera „Integracja zatem nie oznacza jednności w sensie jednolitości, oznacza natomiast jedność w różnorodności”.

⁵⁹ Ważną kwestią, którą trzeba tu wziąć pod uwagę jest - na ile osoba chcąca wejść w skład innej grupy jest dla niej atrakcyjną.

Mechanistyczne podejście opiera się na przeświadczeniu, że każdą sferę otaczającą nas rzeczywistości da się sprowadzić ruchu mechanicznego. Z tym założeniem wiąże się z kolei postulat redukcjonizmu, sprowadzający większe układy złożone (całości)⁶⁰ do kombinacji elementów składowych oraz nakładania się mechanicznych ruchów i ilościowych zmian. W dziejach nauki pogląd ten sięga swymi korzeniami do atomistyki Leukippa i Demokryta. Renesans poglądów mechanistycznych przebiega na przestrzeni XVI-XVIII wieku i szczególnie rozwija się na gruncie przyrodoznawstwa⁶¹. W drugiej połowie XIX wieku następuje spadek zainteresowania i znaczenia mechanicyzmu na skutek rozwoju innych gałęzi fizyki m.in. psychologii i socjologii. W XX i XXI wieku na skutek rozwoju mechaniki relatywistycznej i kwantowej (jako alternatywy do mechaniki klasycznej) oraz postępu jaki dokonał się w psychologii i socjologii stanowisko mechanistyczne zostało odrzucone⁶².

Skrajnie odmienną wizję organizacji struktury społecznej prezentuje kierunek socjologiczny zwany organicyzmem.⁶³ Wedle tego poglądu, wywodzącego się ze starożytności⁶⁴, cała natura lub jej dziedziny (np. społeczeństwo) tworzą odrębne struktury organiczne, analogiczne do biologicznego organizmu (np. ludzkiego), których nie da się sprowadzić do sumy ich składników. Pogląd ten stał się szczególnie popularny w XIX wieku z uwagi na ówczesne odkrycia naukowe oraz przeciwwaga dla panoszącego się mechanicyzmu. Przez jednych zwolenników organicyzmu był on interpretowany bardzo dosłownie, utożsamiając poszczególne grupy społeczne, organizacje instytucje itp. z organami organizmów biologicznych, zaś dla innych użycie pojęcia „organizm” w odniesieniu do społeczeństwa oznaczało swobodną metaforę. Czołowymi przedstawicielami tego poglądu byli: Auguste I.M.F.X. Comte, Herbert Spencer, Robert Lilienfeld, Albert E. Schäffle, Rene Worms. Głównym ich założeniem było przyjęcie, że społeczeństwo jest podobnym organizmem jak biologiczne, lecz na wyższym poziomie rozwoju. Marginalnie traktowali zagadnienie

⁶⁰ Takie jak np. człowiek, albo grupa społeczna.

⁶¹ Przedstawicielami nurtu mechanistycznego w XVII-XVIII wieku byli:

- w przyrodoznawstwie: G. Galileusz, I. Newton, P. Maupertuis, P. Laplace;
- w filozofii: T. Hobbes, J.O. de La Mettrie, P.T. Holbach, (w XIX wieku) K. Vogt, J. Moleschott, L. Büchner, E. Dühring.

⁶² Z tego też powodu nie omawiam szczegółowo poglądów przedstawicieli stanowiska mechanistycznego, streszczając się jedynie do jego ogólnego zarysu. Por. *Wielka Encyklopedia Powszechna*, PWN, Warszawa 1966, s. 155-156, t. VII.

⁶³ Zob. również paragraf pierwszy rozdziału trzeciego niniejszej dysertacji.

⁶⁴ m.in. w doktrynach hylozoistycznych, u Platona, stoików

historycznego charakteru procesów społecznych, roli kultury i pracy produkcyjnej w procesie powstawania więzi społecznych, choć z drugiej strony wydaje się, że przeceniali charakter samoczynnej (organicznej) integracji wewnętrznej społeczeństwa.⁶⁵

Pierwszą spośród wymienionych wcześniej na rysunku 3 organicystycznych koncepcji struktury społecznej jest ta, która przyjmuje, iż ład społeczny, równowaga, harmonia, powstają na podłożu współpracy jednostek lub grup. W ramach tegoż podejścia ukierunkowanego na współdziałanie ukształtowała orientacja funkcjonalno-strukturalna, której rozwinięciem jest solidaryzm⁶⁶.

Do przedstawicieli funkcjonalno-strukturalnej orientacji na strukturę społeczną można zaliczyć klasyków myśli społecznej, jakimi są: A. Comte, H. Spencer, E. Durkheim oraz ci, którzy rozwinęli tę koncepcję, czyli Talcott Parsons i Robert K. Merton.

Protoplaści tejże orientacji głoszą pogląd, że społeczeństwo to całość zbudowana z elementów wzajemnie od siebie zależnych, i tylko dzięki temu, że byt ten funkcjonuje jako całość, może się utrzymać przy istnieniu i rozwijać.

A. Comte, jako organicysta a zarazem ewolucjonista, uważa zagadnienie statyzmu, jak i procesualizmu integracji społecznej, za jednakowo ważne, zalecając by wszelkie rozważania na ten temat zaczynać od pierwszego z wymienionych.

Najtrwalszym elementem społeczeństwa jest dla A. Comte'a rodzina, która powstaje w sposób samorzutny i jest oparciem dla ładu społecznego w czasie rewolucji.

Drugim naturalnym czynnikiem więzi społecznych jest podział pracy, który uznał za warunek konieczny istnienia organizmu społecznego, ale niewystarczający, gdyż uznał, że dla funkcjonowania systemu społecznego potrzebny jest jakiś rząd wprowadzający karność i przymus w celu zagwarantowania harmonijnej współpracy.

A. Comte nie bagatelizuje religii, jako trzeciego z czynników spójności i równowagi społeczeństwa. Uważa on, że wiara jest ważna z punktu widzenia jej społecznych funkcji, z uwagi na „naturę ludzką”, a nie ze względu na taki lub inny

⁶⁵ Por. *Wielka Encyklopedia Powszechna*, op. cit., s. 284, t. VIII.

⁶⁶ Solidaryzm to kierunek społeczno-polityczny głoszący tezę o naturalnej wspólnocie interesów łączącej ludzi niezależnie od miejsca zajmowanego przez nich w strukturze społecznej; powstał w drugiej połowie XIX w.; główni przedstawiciele tego kierunku to: É. Durkheim, L. Duguit, Ch. Gide - Por. *Wielka Encyklopedia Powszechna*, op. cit., s. 658, t. X.

jej przedmiot. Społeczny wymiar wiary miałby polegać według A. Comte'a na tym, że członkowie społeczeństwa zrzeszeni w Kościół, kierując się swą psychologiczną wrażliwością mają większą skłonność do zachowań altruistycznych, tłumiwszy egoistyczne podpowiedzi intelektu.

W aspekcie procesualnego rozwoju zjawiska integracji A. Comte odwołuje się do ewolucji teologii do nauki, zaś społeczeństwa militarne do przemysłowego⁶⁷. Wierzył, że społeczeństwo ma możliwości nieograniczonego rozwoju i, że dotarło ono już do takiego momentu w procesie ewolucji by dokonywać tego w sposób pokojowy.⁶⁸

H. Spencer rozwój pojmuje jako ewolucję, polegającą na różnicowaniu się elementów składowych, rozczłonkowaniu funkcji, wzroście różnorodności, a zarazem wzroście spójności i integracji społeczeństwa jako całości.⁶⁹ Zdaniem H. Spencera ewolucja społeczeństwa dokonywała się trójetapowo od okresu przedorganicznego, przez organiczny, aż po obecny ponadorganiczny. Etapy te charakteryzują się coraz bardziej skomplikowaną strukturą społeczną i większą ilością funkcji⁷⁰. Wraz ze wzrostem liczebności ludzi istotnym stało się by ludzie ci chcieli ze sobą współpracować, integrować w ramach systemu społecznego.⁷¹

Spencerowska koncepcja integracji i wynikającego z niej ładu społecznego opiera się na podziale społeczeństw na militarne i industrialne. Pierwsze z wymienionych, które nazywa walczącymi charakteryzują się podporządkowaniem działań jednostek dla utrzymania grupy wojowników (żołnierzy). W obliczu wspólnego zagrożenia jednoczą, integrują swe wysiłki na rzecz żołnierzy, by oni mogli się skupić na obronie interesów tychże ludzi.

Według H. Spencera przyczyną homogeniczności społeczeństw militarnych jest przymus, ludziom nie pozwala się myśleć, czuć i działać wedle własnej woli⁷². Funkcjonowanie społeczeństwa industrialnego, czyli nowoczesnego⁷³, H. Spencer oparł

⁶⁷ Podział ten został zaczerpnięty przez A. Comte'a od C.H. Saint-Simona, a po nim podjęty i rozwinięty przez H. Spencera.

⁶⁸ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 259-263.

⁶⁹ J. Turowski, *Socjologia. Wielkie struktury społeczne*, TN KUL, 1994, s. 55-56.

⁷⁰ Które wynikają chociażby z podziału pracy.

⁷¹ L. Sołoma, *Socjologia*, Wydawnictwo WSP Olsztyn, Olsztyn 1998, s. 19.

⁷² To podejście zakwestionuje E. Durkheim, którego zdaniem ludzi jednoczyło podobieństwo do siebie, a nie podejmowali własnych decyzji ponieważ nie byli jeszcze do tego zdolni na tym etapie rozwoju. Por. E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*, PWN, Warszawa 1999, s. 258-259.

⁷³ H. Spencer uważał, że przyszłość należeć będzie do społeczeństw industrialnych, a z biegiem czasu społeczeństwa militarne przekształcą się w nie.

na nieskrępowanej niczym grze interesów jednostek, w wyniku której powstaje ład, harmonia społeczna.⁷⁴

E. Durkheim nie podziela skrajnie liberalnego optymizmu H. Spencera, uważa, że owszem rozwój społeczeństwa dokonuje się samorzutnie, ale zawsze ogranicza w jakimś stopniu wolność jednostek. Sam natomiast, integrację społeczną opisuje przez rozróżnienie dwóch typów solidarności: „mechanicznej” i „organicznej”. Pierwszy typ charakteryzuje społeczeństwa pierwotne, w której podstawą integracji jest jednolitość myśli i działań. Współczesne E. Durkheimowi, zróżnicowane społeczeństwo, opisuje za pomocą solidarności organicznej, w której spoiwem jednostek jest podział pracy. Dzięki takiemu ujęciu rzeczywistości społecznej udało mu się ustrzec od podejścia organicystycznego⁷⁵, a pozostać na organicznym podziale pracy.⁷⁶ Ponadto E. Durkheim należy do grupy tych socjologów⁷⁷ drugiej połowy XIX wieku, którzy utworzą kierunek społeczno-polityczny zwany solidaryzmem, w myśl którego słuszną jest teza, iż istnieje naturalna wspólnota interesów integrująca ludzi niezależnie od miejsca zajmowanego w strukturze społecznej.

Jak już wcześniej mówiłem, rozwoju koncepcji funkcjonalno-organizacyjnej struktury społecznej dokonuje T. Parsons oraz R. K. Merton.

Punktem wyjścia doktryny T. Parsonsa była *teoria działania społecznego*, która pośrednio przez krytykę utylitaryzmu, wykluczała możliwość rozpatrywania zjawisk społecznych wyłącznie w kategoriach stricte indywidualistycznych. Z drugiej jednak strony zdaniem T. Parsonsa nie da się wyjaśnić tychże zjawisk społecznych bez odwołania się do świadomości i aktów wyboru jednostki. Jako socjologa interesuje go problem ładu społecznego, zastanawia się jak do niego dochodzi skoro rzeczywistość społeczną tworzy wielość indywidualnych bądź zbiorowych podmiotów zmierzających do zrealizowania postawionych sobie celów.⁷⁸ W jednej ze swoich prac T. Parsons mówi, że „każdy system osiągając swoje cele, wytwarza jakieś efekty (outputs), które są wkładem (inputs) dla innego systemu”⁷⁹. Dlatego zadaniem integracji będzie takie powiązanie ludzi czy instytucji w całość różnych elementów społeczeństwa, aby ich

⁷⁴ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 385.

⁷⁵ E. Durkheim uważał, że funkcje społeczne nie są tak zdeterminowane jak w organizmie biologicznym oraz, że rozwój społeczeństwa pochodzi od specyficznych przyczyn społecznych, a nie, jak to uważał H. Spencer, z powszechnego prawa ewolucji.

⁷⁶ Z. Ziemiński, *Elementy Socjologii*, op. cit., s. 68-69 oraz W. Jacher, *Teoria więzi społecznej w socjologii Emila Durkheima*, Lublin 1973, s. 20-21, 145-152.

⁷⁷ m.in. L. Duguit, Ch. Gide

⁷⁸ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 817-818.

⁷⁹ J. Turowski, *Socjologia. Male...*, op. cit., s. 147.

wytwory były odbierane przez partnera interakcji bez żadnych barier,⁸⁰ tak by współpraca i wzajemne wspieranie się jednostek było możliwe i jak najsprawniejsze. T. Parsons uważa, że instrumentem służącym integracji społecznej jest rodzina, która zaspokaja potrzebę reprodukcji (seksualnej, społecznej i kulturowej), a także bliskich kontaktów międzyludzkich.⁸¹ Dochodzi do wniosku, że rozwiązanie problemu ładu społecznego będzie tak długo niemożliwe, dopóki panować będzie protestancka psychologia charakteryzująca się tym, że tłumaczy działania jednostek kierowaniem się własnym interesem. T. Parsons uważa, iż duży skok w zrozumieniu zagadnienia ładu społecznego dokonał się w XIX i XX wieku, gdyż odkryto, że niebagatelny wpływ na kształtowanie się zachowań ludzkich odgrywają normy i wartości.⁸² Stale wzrastająca złożoność struktury społecznej jest powodem coraz większych uogólnień wzorów kulturowych. Zdaniem T. Parsonsa w procesie integracji dochodzi do wytwarzania adekwatnych środków kontroli społecznej⁸³. Dodatkowym uzasadnieniem tej tezy osadzającej ją w całości dziejów ludzkości, miał być, podział teorii ewolucji społecznej podzielił na trzy fazy⁸⁴: społeczeństwa pierwotnego, przejściowego i nowoczesnego. Są to niejako trzy fazy integracji społecznej, gdzie do elementów integrujących mających charakter przełomowy⁸⁵, zalicza pojawienie się pisma oraz prawa i powiązanych z nim instytucji.⁸⁶

T. Parsonsowi chodziło o zbudowanie teorii ogólnej, odnoszącej się do całości rzeczywistości społecznej, co stanowi widoczną różnicę poglądów z R. K. Mertonem. Ten XX-stowieczny socjolog proponował, aby pozostać przy wyjaśnianiu teorii średniego szczebla. Oczywiście zdaje on sobie sprawę z pokusy do zbudowania ogólnego systemu społecznego, lecz jest zdania, że nauka nie jest jeszcze do tego gotowa i w trosce o jej wymiar praktyczno-empiryczny należy skupić się na teoriach częściowych. Zaleca odróżnienie zagadnień teoretycznych socjologii, od metodologii lub logiki postępowania naukowego.⁸⁷ Rozwijając funkcjonalne rozumienie procesu integracji R.K. Merton zauważa, że wewnątrz każdego systemu występują również

⁸⁰ Tamże, s. 147.

⁸¹ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 62 oraz s. 342-343.

⁸² J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 818-819.

⁸³ Są to głównie: prawo i powołane do jego przestrzegania instytucje społeczne.

⁸⁴ W zależności od stopnia zdolności adaptacyjnej i form kontroli społecznej.

⁸⁵ Czyli tym, co sprawia przejście do kolejnej fazy integracji.

⁸⁶ J. Szacki, *Historia myśli ...*, op. cit., s. 823-824.

⁸⁷ R.K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tłum. E. Morawska, J. Wertenstein-Żuławski, Warszawa 1982, s. 154.

elementy destabilizujące go (dysfunkcjonalne), których istnienia nie da się wyjaśnić przez wskazanie na jego potrzeby.⁸⁸

Stanowisko orientacji funkcjonalno-strukturalnej na temat integracji doskonale zostało podsumowane przez Pierra L. van den Berghe'a w słowach: „Chociaż integracja nie jest nigdy doskonała, systemy społeczne zasadniczo znajdują się w stanie dynamicznej równowagi, tj. przystosowawcze reakcje na zmiany zewnętrzne zmierzają do minimalizacji zmiany wewnątrz systemu. Dominującą tendencją jest więc tendencja do stabilności i bezwładu, utrzymująca się dzięki wbudowanym w system mechanizmom przystosowania i kontroli społecznej [...] Dysfunkcje, napięcia i „dewiacja” istnieją i mogą być długotrwałe, ostatecznie jednak zmierzają one do zaniku lub „instytucjonalizacji”. Inaczej mówiąc, doskonała równowaga czy integracja nie zostaje wprawdzie nigdy osiągnięta, ale stanowi granicę, ku której system społeczny zmierza”⁸⁹.

Według zwolenników kolejnej z organicystycznych koncepcji struktury społecznej m.in. Karola Marksa, Ludwika Gumplowicza, Lewisa A. Cosera, Charlesa W. Millsa oraz Ralfa G. Dahrendorfa, u podstaw ładu, rozwoju, a przez to integracji społecznej leży konflikt.

Dla K. Marksa naczelnym, determinującym pozostałe rodzaje stosunków społecznych, źródłem konfliktów, jest zróżnicowanie społeczeństwa na klasy⁹⁰, które to wyraża się poprzez stosunek własności, jak i podział pracy. W liście do Annienkowa w roku 1846 K. Marks pisał: „Czym jest społeczeństwo bez względu na jego formę? Produktem wzajemnego oddziaływania ludzi. Czy ludzie mają swobodę wyboru takiej lub innej formy społecznej? Bynajmniej. Weźcie określony stopień rozwoju sił wytwórczych ludzi, a otrzymacie określoną formę wymiany i spożycia. Weźcie określony stopień rozwoju produkcji, wymiany i spożycia, a otrzymacie określony ustrój społeczny, określoną organizację rodziny, stanów lub klas, słowem – określone społeczeństwo cywilne”⁹¹. Z faktu podziału społeczeństwa na klasy K. Marks wyprowadza konieczność ich walki między sobą o rolę i miejsce w dziedzinie

⁸⁸ Por. tamże, s. 124.

⁸⁹ P.L. van den Berghe, *Dialectic and Functionalism. Toward a Theoretic Synthesis*, [w] *Sociological Theory. An Introduction*, W.L. Wallace (red.), Chicago 1969, s.202, cyt. za J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002, s. 811-812.

⁹⁰ Teoria klas i walk klasowych nie była oryginalną myślą K. Marksa, gdyż wspomina o niej już Arystoteles, zaś na przełomie XVIII i XIX wieku angielscy ekonomiści A. Smith i D. Ricardo. Por. H. Olszewski, M. Zmierzak, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wyd. „Ars boni et aequi”, Poznań 1994, s. 262-263.

⁹¹ Cyt. za J. Szczepański, *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, PWN, Warszawa 1967, s. 105-106.

produkcji, podziału dóbr, w polityce i innych, mniej istotnych, dziedzinach życia codziennego. Walka klas nieuchronnie⁹² prowadzi do integracji społeczeństwa⁹³ i powstania bezklasowego społeczeństwa komunistycznego, dzięki zwycięstwu proletariatu nad burżuazją.⁹⁴

W sposób analogiczny do K. Marksa pojmuje proces kształtowania się integracji makrospołecznej w oparciu konflikt L. Gumplowicz. Uważa, że proces integracji społecznej dokonuje się dzięki walce ras, a nie klas – jak to głosił marksizm. L. Gumplowicz w jednej ze swoich prac pisze: „Ludzie jednej rasy państwa nie tworzą, natura pcha jedną rasę do boju z drugą, rasa zwyciężająca staje się rycerstwem, szlachtą, a rasa zwyciężana zmienia się w niewolników, w poddanych...”⁹⁵. Rasą⁹⁶ L. Gumplowicz nazywał każdą grupę odrębną od innych grup, zdolną na nie oddziaływać. Socjolog ten wykluczał jakikolwiek podział ras na lepsze, czy gorsze oraz wskazywał na ich niestałość. Zdawał sobie sprawę z tego, że rasy mieszają się ze sobą, lecz to, jak twierdził, nie niweluje wzajemnej wrogości ras prowadzącej do walki.

Socjologia L. Gumplowicza obok konfliktu i walki, ma jednak również drugie oblicze, a mianowicie zawiera elementy integracji społecznej⁹⁷, opartej na teorii syngenizmu i amalgamacji. Według syngenizmu podłożem integracji jednostek jest zamknięcie „obiegu krwi” w obrębie danej grupy społecznej. Taka postawa, zawierania małżeństw i prokreacji pomiędzy członkami jednej grupy, prowadzi do wytworzenia się różnego rodzaju więzi, które wpływają pozytywnie na siłę ich zintegrowania. Niemniej L. Gumplowicz podkreśla również znaczenie czynników integracji negatywnej poprzez wrogość do innych grup społecznych, co zauważył wcześniej K. Marks opisując wrogość członków jednej klasy społecznej do innej.

O ile w teorii syngenizmu chodziło o odizolowanie się członków danej grupy od innych, a następnie wewnątrzgrupową integrację, to teoria amalgamacji dotyczy zjawiska odmiennego, a mianowicie mieszania się grup. Zjawisko to zachodzi wtedy, gdy jedna grupa (rasa) odnosi zwycięstwo nad inną i podporządkowuje sobie ją, budując względnie trwały ład społeczny. L. Gumplowicz twierdzi, że procesy

⁹² Zgodnie z fazami rozwoju historycznego.

⁹³ Integracji rozumianej jako zanik podziału społeczeństwa na klasy.

⁹⁴ H. Olszewski, M. Zmierzak, *Historia doktryn ...*, op. cit., s. 263.

⁹⁵ F. Mirek, *System socjologiczny Ludwika Gumplowicza: studium krytyczne*, Drukarnia Stołeczna, Poznań 1930, (opublikowana rozprawa doktorska Uniwersytetu Poznańskiego).

⁹⁶ Przy tym rozumieniu pojęcia „rasa” szczególne miejsce zajmują grupy etniczne, które według

L. Gumplowicza nie są grupami społecznymi lecz kulturowymi.

⁹⁷ Tak istotne przecież dla niniejszej dysertacji.

amalgamacji są bardzo skomplikowane, powolne i nigdy skończone, całkowite, gdyż walka, chociaż w różnych formach, pomiędzy państwami czy narodami musi się stale toczyć. Autor omawianych poglądów nie wierzył w to, by kiedykolwiek w życiu społecznym ludzkości mogło dojść do stanu pokojowego współdziałania.

Kolejnym spośród wymienionych zwolenników konfliktowego podłoża integracji społecznej jest L. Coser, twórca tzw. funkcjonalnej koncepcji konfliktu. Za źródło konfliktów przyjmuje różne, a czasem nawet sprzeczne, poglądy ludzi. Uważa, że konflikty wynikające z różnicy poglądów nie są niczym złym, niepożądanym czy szkodliwym, ponieważ powodują podejmowanie działań reformatorskich, integracyjnych lub adaptacyjnych, to zaś wpływa na udoskonalanie, poprawę struktury społecznej. A zatem konflikt, zdaniem L. Cosera, pełni w makro- i mikrostrukturach funkcję stabilizacyjno-integrującą.⁹⁸

W czym innym upatrywał fundamentu integracji społecznej C.W. Mills, który przyczyny konfliktów społecznych doszukiwał się we władzy i nierównym jej podziale. Był on baczny obserwatorem życia społecznego swoich czasów⁹⁹, dlatego zauważył, że tworzą je potężne elity posiadające władzę, prestiż i bogactwo, oraz ludzie przeciętni pod tym względem, których nazywa *szarymi ludźmi*¹⁰⁰. Ta druga z wymienionych grupa społeczna charakteryzuje się brakiem wpływu na życie publiczne, ludzie ci funkcjonują w rzeczywistości całkowicie od nich niezależnej, są zagubieni i obcy dla siebie, usytuowani w wielkich organizacjach z niemożnością do uzyskania świadomości swojego miejsca w świecie.¹⁰¹ C.W. Mills jako jedyny z socjologów (obok K. Marksa) stworzył koncepcję integracji odnoszącej się do makrosoczeństwa, za jej podstawę przyjął walkę o przynależność do elit.

Również R. Dahrendorf należy do zwolenników konfliktowej teorii integracji społecznej. Socjolog ten, w przeciwieństwie do K. Marksa i C.W. Millsa, koncentruje się zarówno na konfliktach międzygrupowych, jak i pomiędzy jednostkami. Przyjął, że społeczeństwo składa się ze „związków”, tzn. ugrupowań ludzkich takich jak partie, związki zawodowe, czy sportowe usankcjonowane prawnie. Taki „związek” jest agregatem ról, czyli organizacji społecznej opartej na przymusie i władzy¹⁰². Źródłem wszelkich sprzeczności i konfliktów społecznych jest podział na rządzących

⁹⁸ J. Turowski, *Socjologia. Wielkie ...*, op. cit., s. 60-61.

⁹⁹ C.W. Mills żył w latach 1916-1962.

¹⁰⁰ C.W. Mills określa ich w swych książkach mianem np. BIAŁYCH KOŁNIERZYKÓW.

¹⁰¹ J. Szacki, *Historia myśli ...*, op. cit., s. 832-833.

¹⁰² Chodzi o władztwo jednych ról społecznych nad drugimi.

i rządzonych i dlatego ci pierwsi integrują się ze sobą by utrzymać obecny układ społeczny, zaś ci drudzy jednoczą się, ponieważ chcą poprawy swojego losu. Skoro owy podział jest źródłem konfliktów, jak zauważa J. Turowski, to wynika z tego, że interesy rządzących i rządzonych są odmienne, a to z kolei świadczyłoby o bezsensowności powoływania do istnienia takiego „związku”. Jednakże na tak postawiony zarzut R. Dahrendorf odpowiada podziałem na interesy jawne i utajone. Interesy jawne obejmują wyartykułowane wspólne członkom „związku” cele, ideologie, normy programy itp., którymi deklarują się kierować, które łączą, są powodem integracji. Interesy utajone wynikają z dystrybucji władzy i to właśnie one są powodem konfliktów społecznych. W związku z tym, co powyżej powiedziano R. Dahrendorf rysuje obraz społeczeństwa skonfliktowanego, współzawodniczących ze sobą grup dominujących i podległych. Dla utrzymania porządku społecznego R. Dahrendorf wskazuje trzy formy regulacji konfliktów w społeczeństwach demokratycznych: pojednanie (uzgodnienie), pośrednictwo i arbitraż. Zaproponowane regulatory życia społecznego stanowią nieodzowny czynnik stabilizacyjny i integrujący w dążeniu do zachowania ładu społecznego.

Trzecią, ostatnią spośród wymienionych na rysunku 3 grupą czynników sprawczych integracji, jest jak się wydaje najbardziej współczesna teoria integracji społecznej w oparciu o normy prawne oraz uświadamiane wartości.

Normy prawne niezależnie od epoki zawsze były podstawą więzów międzyludzkich, różnice tkwiły natomiast w źródłach ich pochodzenia, co stanowiło o zasadności¹⁰³, a zarazem sile ich przestrzegania. Na przestrzeni dziejów ludzkości możemy wskazać trzy zasadnicze punkty zwrotne w rozumieniu źródeł norm prawnych w układzie makrospołecznym. Pierwszym z nich było prawo naturalne utożsamiane z siłami przyrody¹⁰⁴, drugim również prawo naturalne, którego autorem był jeden Bóg¹⁰⁵, zaś trzecim źródłem norm prawnych było prawo stanowione, ustanawiane i spisane przez człowieka. Prawo stanowione dla harmonii i ładu społecznego zawsze powinno iść w parze z prawem naturalnym (naturą człowieka) i stanowić jego wyraz.¹⁰⁶

¹⁰³ Związanej z hierarchią wartości i autorytetem.

¹⁰⁴ Panteizm; politeizm- por. *mitologia*.

¹⁰⁵ Por. św. Tomasz z Akwinu oraz św. Augustyn- „Państwo Boże”, [w] J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002, s. 44-46 oraz s. 40.

¹⁰⁶ Na ten aspekt prawa zwracają szczególną uwagę przedstawiciele Katolickiej Nauki Społecznej (m.in. Leon XIII „*Rerum novarum*”, Pius XI „*Quadragesimo anno*”, Jan Paweł II „*Sollicitudo rei socialis*”) zarzucając jednocześnie ustrojom totalitarnym lub tzw. *cywilizacji śmierci* łamanie owej zasady.

Z koncepcją integracji opartej o normy prawne doskonale łączy się inna, dotycząca struktury i ładu społecznego, zwana interakcyjną. Zwolennicy tego poglądu m.in. George H. Mead¹⁰⁷, Herbert Blumer, odrzucają organicyzm jako formę organizacji społeczeństwa, określonej całości, uważając, że integracja społeczna sprowadzalna jest do procesu wzajemnych porozumień, uzgodnień, interesów, układów pomiędzy różnego rodzaju ugrupowaniami, a więc interakcji. Normy prawne, w omawianej koncepcji interakcjonistycznej, będą stanowiły efekt owych porozumień, uzgodnień itp. i w sposób wtórny integrowały pozostałą część¹⁰⁸ społeczeństwa.¹⁰⁹

Jeśli chodzi o integracyjną funkcję uświadamianych wartości we współczesnej teorii integracji, to na szczególną uwagę zasługują tu poglądy Williama I. Thomasa i Floriana Znanieckiego, omawianych już wcześniej Georga C. Homansa oraz Władysława Jachera, a także Josepha Fichtera, Wojciecha Świątkiewicza, Janusza Mariańskiego.

Zanim jednak przejdę do omówienia poglądów powyżej wymienionych socjologów, pragnę przedstawić w zarysie czym są owe uświadamiane wartości.

W każdej grupie społecznej od „zawsze” posiadano wyobrażenie tego, co dobre lub złe, tego jak należy postępować, bądź też nie¹¹⁰. Dzięki owemu wyobrażeniu wypracowywano standardy zachowań moralnie pozytywnych, albo negatywnych. Na kanwie niniejszych powstawały systemy wartości służące do oceny moralnej czynu ludzkiego.¹¹¹

Szczególną cechą wartości jest ich abstrakcyjność, co pozwala na odnoszenie tychże do różnych sytuacji, gdyby wartości nie posiadały tejże cechy, ludzie mieliby problemy z porozumieniem się, a więc również z współpracą. Ludzie chcący podejmować realizację wspólnych celów muszą być zgodni przynajmniej, co do podstawowych wartości, ponieważ jedynie wtedy będą skłonni wchodzić ze sobą

¹⁰⁷ Szczególną uwagę poświęca integracyjnej roli symboliki gestów, które jak uważa są czytelne tylko w społeczeństwie i to w sposób nieświadomy.

¹⁰⁸ Czyli taką, która nie bierze bezpośredniego udziału w uzgodnieniach lecz podporządkowuje się ustaleniom swoich reprezentantów.

¹⁰⁹ L. Sołoma, *Socjologia*, op. cit., 35-37.

¹¹⁰ Oczywiście należy tu zaznaczyć, że pełne uzgodnienie w grupie społecznej tego co dobre, a co złe, rzadko się zdarza, a ponadto (jak zauważa J.H. Turner) unifikacja hierarchii wartości w grupie byłaby ze społecznego punktu widzenia rzeczą niekorzystną, ponieważ jedną z sił napędzających jego rozwój, jest konflikt wartości).

¹¹¹ J.H. Turner, *Socjologia. Koncepcje i ich zastosowanie*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1998, s. 39.

w interakcje, będące jednym z czynników sprawczych integracji, nawet jeśli w wielu innych lecz mniej znaczących sprawach się nie zgadzają.¹¹²

W.I. Thomas wraz z F. Znanieckim podejmując zagadnienie integracyjnej roli wartości, wiążą je z postawami. W książce p.t. *Chłop polski w Europie i Ameryce*, uczeni ci starają się wykazać, że życie społeczne jest procesem, którego nie sposób wyjaśnić przez odwoływanie się do indywidualnych cech jednostek, gdyż jest w nim obecna pewna zmienna socjologiczna zwana wartościami społecznymi. W.I. Thomas i F. Znaniecki uważają, iż: „Przyczyną społecznego, czy indywidualnego zjawiska nigdy nie jest inne społeczne czy indywidualne zjawisko, ale zawsze połączenie jednego i drugiego. W precyzyjnym sformułowaniu: Przyczyną wartości czy postawy nigdy nie jest sama postawa czy sama wartość, ale zawsze połączenie postawy i wartości”¹¹³. J. Szacki zauważa, że wartość i postawa to nie dwa porządki rzeczywistości społecznej, lecz dwa aspekty tej samej całości.¹¹⁴

Jak już wcześniej mówiłem, autorów rozprawy o *Chłopie polskim...*, organizacja społeczeństwa interesuje nie z punktu widzenia struktury, lecz procesu, wobec tego uznali oni, że stabilność instytucji społecznej uzależniona będzie od procesów dezorganizacji i reorganizacji oraz wynikającej z nich dynamicznej równowagi. A zatem koncepcja integracji i ładu społecznego zarysowana przez W.I. Thomasa i F. Znanieckiego opierała się na ewolucyjnie ukierunkowanej zmianie społecznej. Uczonych tych zdaje się mniej interesować kierunek owej ewolucji, a widzieć większą ich koncentrację na mechanizmach zmiany. Postępujący relatywizm wartości będzie prowadził do łamania przyjętych w grupie norm postępowania, początkowo sporadycznie, aż do zachowań ogólnych będących powodem rozpadu (dezorganizacji¹¹⁵) wszystkich instytucji danej grupy. Kiedy już do tego dojdzie, zaistnieje potrzeba dokonać reorganizacji społecznej, polegającej na stworzeniu nowych, odpowiadających społeczeństwu norm, bądź modyfikacji tych, które już istnieją. Proces ten powinien zachodzić powoli, przy stałej obserwacji zmiany postaw jednostek.

¹¹² Tamże, s. 39.

¹¹³ W.I. Thomas i F. Znaniecki, *Chłop polski w Europie i Ameryce*, Warszawa 1976, s. 69, cyt. za J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002, s. 570.

¹¹⁴ J. Szacki, *Historia myśli ...*, op. cit., s. 570-571.

¹¹⁵ W.I. Thomas i F. Znaniecki odrzucają fikcję społeczeństwa idealnie zintegrowanego (Cooley-społeczeństwo pierwotne), ale dodają, że po przekroczeniu pewnego, dopuszczalnego poziomu przyjmowania przez jednostki nowych postaw, będących wynikiem otwarcia się na świat zewnętrzny, niemożliwe stanie się utrzymanie dotąd funkcjonującej organizacji społecznej.

W.I. Thomas z F. Znanieckim dodają, że opisany proces zmiany, dezorganizacji odnosi się wyłącznie do instytucji i nie ma żadnych przesłanek by twierdzić, że przekłada się on na zmianę osobowości¹¹⁶ ludzkich.¹¹⁷

G.C. Homans w pracy p.t. *The Human Group* dużą rolę w umacnianiu się więzi grupowych przypisuje zewnętrznemu zagrożeniu. Wówczas to uświadamiane i preferowane przez grupę wartości stają się fundamentem tożsamości grupy, tym, co pozwala jej trwać w otoczeniu i przyczynia się do integracji społecznej.¹¹⁸

Do tak zarysowanej koncepcji integracji, w oparciu o zagrożenie zewnętrzne, krytycznie podchodzi W. Jacher zarzucając G.C. Homansowi, że dokonał on założenia o pewnym początkowym poziomie zintegrowania danej zbiorowości społecznej. Gdyby tego nie uczynił to według W. Jachera opozycja zewnętrzna nie tylko nie przyczyniłaby się do umacniania w zbiorowości wartości¹¹⁹, nie przyczyniłaby się też do ich wyodrębnienia i pojawienia się tzw. świadomości zbiorowej, ale całkowicie rozbiłaby ją. Powołując się na badania innych socjologów W. Jacher jest zdania¹²⁰, że wpływ czynników integrujących grupę od wewnątrz¹²¹ jest odwrotnie proporcjonalny do jej wielkości, a zatem im liczniejsza zbiorowość tym wpływ uznawanych wartości na integrację jest mniejszy.¹²²

J. Fichter podejmując zagadnienie integracji zwrócił uwagę na czynniki, jakie ją kształtują, dokonując ich podziału na dwie grupy: podstawowe i pozostałe. Według J. Fichtera najistotniejsze znaczenie w procesie integracji mają takie wartości jak: demokracja, postęp, wolność, równość wobec prawa, braterstwo. Owe niesprzeczne między sobą wartości przekładają się na chęć przebywania z sobą, a ta z kolei na wspólnotę czynności. Wspólne przebywanie i wykonywanie czynności sprawia, że ludzie stają się sobie bliżsi przez zajmowane postawy wobec wartości i celów. J. Fichter dostrzega walory integracyjne czynnika, jakim jest zagrożenie zewnętrzne,

¹¹⁶ W.I. Thomas i F. Znaniecki wyróżniają trzy typy osobowości: filistrów (pragnienia jednostki zdominowane poczuciem bezpieczeństwa), cyganów (pragnienie nowego doświadczenia charakterystyczną cechą tej grupy osób jest podatność na przejawianie nowych postaw), jednostek twórczych (równowaga pomiędzy dążeniem do nowości, a potrzebą stabilizacji).

¹¹⁷ J. Szacki, *Historia myśli ...*, op. cit., s. 573-575.

¹¹⁸ W. Jacher, *Zagadnienie integracji ...*, op. cit., s.70.

¹¹⁹ Których de facto byłoby jeszcze brak w grupie.

¹²⁰ Choć uważa, że badań na ten temat jest jeszcze zbyt mało, i stąd bierze się wiele sprzecznych opinii socjologów.

¹²¹ Atrakcyjność: wspólnego celu, działań zbiorowych, powiązań interpersonalnych, a także przynależności do grupy.

¹²² W. Jacher, *Zagadnienie integracji ...*, op. cit., s.70.

ale przypisuje mu pozycję drugorzędną. Jeszcze mniejsze, choć niebanalne znaczenie dla integracji makrospołecznej, ma splatanie się interesów grup składających się na społeczeństwo. Integracja grupowa zdaniem J. Fichtera „musi opierać się na aprobacie i przekonaniu o wspólnocie wartości wyrastającej z wewnętrznej ich akceptacji i konformizmu wobec norm grupowych. Integracja społeczeństwa globalnego jest natomiast pojmowana jako współpraca wielkich i małych grup tworzących społeczeństwo. Społeczeństwo globalne jest zintegrowane, gdy jednostki i grupy są ze sobą w głębokim sensie połączone i w określony, uporządkowany sposób zaspokajają swoje potrzeby”¹²³.

W. Świątkiewicz natomiast, przestrzega przed absolutyzowaniem którejkolwiek ze skrajnych form integracji. Uważa, że unifikacja wartości, czy też tzw. nadintegracja, jest takim samym niebezpieczeństwem jak ekspansja różnorodności i innowacji nastawionych na indywidualizm. Obydwie te formy prowadzą do dezintegracji społecznej, zaś z procesami integracji będziemy mieli do czynienia na tyle, na ile będą się one trzymały z dala od form skrajnych.¹²⁴

W pracach J. Mariańskiego napisanych w duchu nauczania Katolickiej Nauki Społecznej, możemy się dopatrzeć jeszcze innego źródła integracji makrospołecznej, jakim jest budowanie i utrwalanie więzi międzyludzkich przez wartości moralne oraz kierowanie się powszechnie przyjętymi zasadami współpracy. W warunkach przemian społecznych związanych z globalizacją oraz funkcjonowaniem gospodarki rynkowej rodzi się potrzeba humanizmu jednoczącego ludzką rodzinę. Owy humanizm odwołuje się do wartości moralnych, z których podstawową jest godność ludzka, jako ta, która przysługuje każdemu człowiekowi i której nie da się zrzec. W nawiązaniu do nierówności społecznych, które dodatkowo pogłębia gospodarka rynkowa, J. Mariański apeluje o solidarność społeczną przerastającą myślenie w kategoriach wydajnościowych i nakazuje troskę o nieudolnych rynkowo oraz o kierowanie się dobrem wspólnym. Wartość ludzkiego życia jest, w nauczaniu społecznym Kościoła, jest jedną z najcenniejszych i dlatego zwolennicy tegoż poglądu twierdzą, że wolny rynek nie zaspokaja wielu ludzkich potrzeb, w związku z czym, nie można rozwiązywać problemu niesprawności gospodarczej przez pozostawienie go wolnej grze rynkowej,

¹²³ W. Świątkiewicz, *Kapitał kulturowy a zagadnienie integracji społecznej*, [w] *Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa* : księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Władysławowi Jacherowi / pod red. Anny Barskiej, Tadeusza Michalczyka, Marka S. Szczepańskiego. - Katowice : Uniwersytet Śląski ; Opole : Uniwersytet Opolski, 2001, s. 102-104.

¹²⁴ W. Świątkiewicz, *Integracja kulturowa i jej społeczne uwarunkowania*, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice 1987, s. 50.

ponieważ nie wszyscy są w stanie zapewnić sobie środki do życia przez działania rynkowe.¹²⁵ Gwarantem siły integracji makrospołecznej w warunkach gospodarki wolnorynkowej, będzie zbudowanie jej w oparciu o takie wartości moralne jak: prawda, wolność, sprawiedliwość, solidarność, pomocniczość oraz miłość. „Solidarność i w ogóle zasady moralne nie mogą być podporządkowane globalizacji ekonomicznej”.¹²⁶

Przedstawiając w niniejszym paragrafie, jakie czynniki na przestrzeni dziejów myśli socjologicznej prowadziły do integracji makrospołecznej, pragnę w dalszej części dysertacji powrócić do tych czynników sprawczych integracji, które sam uznałem za najistotniejsze.

Zanim jednak to uczynię pragnę przypomnieć to, co zostało do tej pory przeze mnie powiedziane. Po pierwsze - należy podkreślić, iż przytoczone w paragrafie pierwszym koncepcje rozumienia pojęcia „integracja” potwierdzają moje wcześniejsze założenie, że integrację można traktować jako stan sprawności lub też jako proces kształtowania się zespoleń. Po drugie - zaprezentowawszy własną koncepcję procesu integracji społecznej i uzasadniwszy wcześniej, że to interes (uświadomiony bądź też nie), jak również potrzeby są przyczyną integracji makrospołecznej w fazie jej konsolidowania się oraz stabilizowania w dążeniu do większej sprawności grupy, a także w paragrafie drugim przedstawiając rys historyczny doboru czynników sprawczych integracji, w trzech kolejnych paragrafach zajmę się omówieniem czynników, które uznałem za najistotniejsze w procesie kształtowania się integracji.

Jeżeli zwrócić uwagę na czynniki sprawcze, które wymieniłem (praca, normy prawne i obyczajowe, etyka) i które są akcentowane przez wspomnianych teoretyków, to można zauważyć, że są one szczytowym osiągnięciem myśli socjologicznej w jej rozwoju.

Studiując literaturę przedmiotu doszedłem do przekonania, że poszukiwanie czynników kształtujących uporządkowaną zbiorowość ludzką w wymiarze społeczeństwa i społeczności, stanowią nieodłączny fragment poszukiwań w rozważaniach nad rozwojem społeczeństwa oraz próbami jego modelowania.

¹²⁵ J. Mariański, *Wolny rynek i moralność w ocenie społecznego nauczania Kościoła*, [w] *Spółeczna gospodarka rynkowa w Polsce. Model a rzeczywistość*, S. Partycki [red.], Wyd. UMCS, Lublin 2000, s. 288-289.

¹²⁶ J. Mariański, *Solidarny człowiek wobec wyzwań globalizacji*, [w] *Człowiek a rynek*, S. Partycki [red.], Tow. Nauk. KUL, Lublin 2004, T. 1, s. 25.

Mimo, że klasycy myśli socjologicznej nie posługują się pojęciem integracji, można przyjąć, iż są oni temu terminowi bliscy, ponieważ posługują się takimi terminami bliskoznacznymi jak wspólnota, czy zrzeszenie, a także odwołują się do więzi jako sił zespalających, jednoczących członków społeczności. Okazuje się, że ustalenie czynników sprawczych integracji, jak to wynika z myśli klasyków socjologii, nie było zadaniem łatwym. Dlatego też, chcąc uzasadnić wyeksponowanie przeze mnie tych, a nie innych, czynników sprawczych integracji wynikających z pracy¹²⁷, norm prawa pisanego i obyczajowego, jak również etyki zachowań, dokonam przeglądu poszukiwań teoretycznych z tego zakresu, którego szkic zawiera kolejny paragraf.

3. Integracyjne funkcje norm społecznych

Jeśli uświadomić sobie istotę procesów integracyjnych w odniesieniu do makrozbiorności ludzkiej, jaką jest społeczeństwo, to niezbędnym jest omówienie rozmaitych norm regulujących zachowania ludzkie. Integracja jako określony stan współlistnienia wzajemnego członków społeczeństwa jest równoznaczna z danym poziomem organizacji tego życia. Inaczej mówiąc organizacja życia społecznego jest pochodną poziomu jego integracji. Trzeba zauważyć tę pragmatyczną funkcję integracji. Integracja jako proces zbliżający ludzi do siebie i wiążący ich ze sobą w zakresie różnych form współdziałania, jest w takim zakresie znacząca społecznie, w jakim przyczynia się do spełnienia swej funkcji organizacyjnej. W kontekście tego wywodu pojawia się jako czynnik znaczący w algorytmie integracja-organizacja-sprawność życia społecznego pojawia się pojęcie normy społecznej.

Pod pojęciem normy rozumiem wszystkie nakazy lub zakazy istniejące w świadomości społecznej i wyrażone w formie pisemnej lub będącej wytworem obyczaju, które skłaniają jednostkę ludzką lub grupę do zgodnego z nimi zachowania się społecznego. Zazwyczaj normy społeczne przekształcają się w świadomości społecznej w określony wzór zachowania pożądanego społecznie. Jak z tego wynika normy społeczne są regulatorami życia społecznego, czyli całość życia społecznego ujmują w pewien standardowy, zgodny z ładem społecznym porządek. W znaczącym stopniu porządek, względnie ład społeczny można sprowadzać do organizacji życia

¹²⁷ Pracę definiuję jako wszelkiego rodzaju aktywność gospodarczą podejmowaną dla zarobku.

społecznego, którego finalnym skutkiem jest integracja. Kontynuując tą myśl można porządek wynikający ze stosowania norm społecznych potraktować jako funkcję integracji, albo ujmując rzecz odwrotnie integrację potraktować jako funkcję porządku.

W tym miejscu rozważań pojawia się dość istotne zagadnienie, czy dana norma, bądź normy społeczne są wyrazem nakazu lub zakazu mającego w swym podtekście przymus, czy też są wynikiem dobrowolnego, nieprzymusowego zrzeczenia się przez jednostkę jakiegoś zakresu swobody. Ten problem jest istotny społecznie, gdyż może wskazywać na sposób akceptacji danego zakazu, bądź nakazu będącego normą społeczną. Znaczącym dla procesu integracji w aspekcie organizacji życia społecznego jest poziom akceptacji wynikający z udziału w nim odczuwanego przymusu lub odczucia dobrowolności. Posługując się terminologią Z. Freuda¹²⁸ można powiedzieć, że dobrowolność poddawania się pewnym rygorom jest tym, co nazywa on superego świadczącym o wysokim poziomie socjalizacji człowieka. Ma się więc do czynienia ze zjawiskiem, które nazywa się internalizacją nakazów i zakazów życiowych.

Internalizacja norm społecznych polega na tak głębokim przyswojeniu przez człowieka określonego normatywnie nakazu lub zakazu, że w konsekwencji dany zakaz lub nakaz jest wkomponowany w świadomość jednostki i uznawany za jego własny pogląd.

W oparciu o zinternalizowane normy i wartości zbudowana jest moralność człowieka, który przy ich pomocy odróżnia dobro od zła, i kiedy wybiera on zło odzywa się w nim przymus wewnętrzny, sumienie, i w postaci wyrzutów sankcjonuje nieposłuszeństwo. Omawiany proces jest podstawowym zadaniem socjalizacyjnym, a w związku z tym i socjalizacyjnym, dzięki któremu dzieciom można wpoić zasady współżycia społecznego, i w późniejszym ich życiu dorosłym oczekiwać mniejszych skłonności dewiacyjnych, a w przypadku ich wystąpienia, do szybszego powrotu do stanu integracji ze społeczeństwem.¹²⁹

Czynnikiem psychologicznym, obok przymusu wewnętrznego wynikającego z internalizacji norm społecznych, jest integracja, i to zarówno ta indywidualna, osobowości, jak i z innymi ludźmi, wynikająca z konieczności zaspokojenia potrzeby

¹²⁸ Sigmund Freud (1856–1939) austriacki psychiatra i neurolog, twórca psychologicznego kierunku psychoanalizy, jako pierwszy zwrócił uwagę na istnienie nieświadomych mechanizmów motywacyjnych w psychice człowieka.

¹²⁹ J. Siewierski, *Kontrola społeczna*, [w] Socjologia ogólna, J. Polakowska-Kujawa [red.], Oficyna Wyd. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa 2002, s. 51.

uznania i bezpieczeństwa. Wspomnianej kwestii nie będę tu jednak szerzej omawiał, ponieważ uczyniłem to już wcześniej w jednym z poprzednich paragrafów niniejszej dysertacji. Pragnę jedynie zasygnalizować, że źródłem wymienionych potrzeb i norm wewnętrznych jest zawsze psychika ludzka, oraz, że z dążenia człowieka do zinternalizowania norm społecznych, w kontekście realizacji jego potrzeb, jest wynikająca z ich potrzeba integracji.

Problem, w jakim zakresie ludzie zdolni są do szybkiej internalizacji nakazów i zakazów, był przedmiotem rozważań wielu przedstawicieli myśli społecznej.

Dla odnalezienia protoplastów wskazanych źródeł integracji, należy cofnąć się pamięcią do wieku XVII, kiedy to żyje i tworzy brytyjski filozof Thomas Hobbes.¹³⁰ W swoim dziele p.t. *Lewiatan* uznaje, że jedynym sposobem na ograniczenie ludzkiego egoizmu, ujętego w sentencji *homo homini lupus*, jest dobrowolna zgoda, każdego członka społeczeństwa na podporządkowanie się nadrzędnej władzy państwowej.¹³¹

Wiek XVIII przynosi, wraz z szkockim ekonomistą i filozofem Adamem Smithem, nową koncepcję na zintegrowanie, z natury nastawionych egoistycznie względem siebie, ludzi. Na hobbesowską wizję społeczeństwa podporządkowanego rządowi „silnej ręki”, A. Smith odpowiada rządami „niewidzialnej ręki rynku”, czyli nieograniczonej żadnymi regulacjami konkurencji wolnorynkowej w oparciu o zasadę podaży i popytu.¹³²

Jakkolwiek przeciwstawienie poglądów T. Hobbesa poglądom A. Smitha, w przypadku rozważania różnych źródeł poskramiania ludzkiego egoizmu, wydaje się być merytorycznie poprawne, to jednak przeciwstawienie praw ustanowionych przez władze państwowe, zasadom funkcjonowania wolnego rynku, nie uwzględnia całej gamy norm, w oparciu o które budowany jest przymus wewnętrzny.

¹³⁰ Tamże, s. 217.

Podobne do hobbesowskiego stanowisko w omawianej sprawie zajął Max Weber, niemiecki socjolog, ekonomista, prawnik przełomu XIX i XX wieku, a więc okresu kiedy staje się modnym stanowisko zgoła odmienne upatrujące przyczyny integracji społecznej w przymusie wewnętrznym. W poszukiwaniu mechanizmów integracji zróżnicowanego społeczeństwa, M. Weber doszedł do przekonania, że to państwo wyposażone w aparat instytucji, może być jedynym gwarantem jego spójności.

¹³¹ Do koncepcji umowy społecznej czyli polityczno-prawnej koncepcji występującej w doktrynach prawa natury, w myśl której społeczeństwo i państwo powstały w wyniku porozumienia się jednostek, które poprzednio żyły w „stanie natury”), oprócz T. Hobbesa odwołują się m.in. H. Grotius, J. Locke, J.J. Rousseau.

¹³² O czym była mowa w poprzednim paragrafie; Zob. także: J. H. Tuner, *Socjologia...*, op. cit., s. 179.

Problematykę tę podejmuje francuski socjolog przełomu XIX i XX wieku Emil Durkheim¹³³, który poprzez analizę moralności oraz sposobu internalizacji norm tworzących ją, dochodzi do „społeczeństwa wewnątrz nas”. Do podobnych wniosków dochodzi H. Spencer, dostrzegający naturalną, wewnętrzną skłonność człowieka do życia społecznego.¹³⁴

Omawiając pojęcie internalizacji norm społecznych można rozmaite poglądy przedstawicieli nauk społecznych podzielić na rzeczników internalizacji opowiadających się po stronie przymusu zewnętrznego lub wewnętrznego, a także zwolenników internalizacji pośredniej. W podziale schematycznym wygląda to następująco:

- przymus zewnętrzny, którego fundament stanowi akceptacja przez członków społeczeństwa narzuconych przez władzę wzorów postępowania (normy prawne);
- przymus wewnętrzny, oparty na normach uznanych, zinternalizowanych przez poszczególne jednostki danego społeczeństwa (normy moralne);
- pośrednia dwóch wcześniejszych forma przymusu zewnętrzno-wewnętrznego oparta na zwyczajach, które w sposób aprioryczny kierują postępowaniem jednostki, w sposób zgodny z oczekiwaniami społeczeństwa (normy obyczajowe).

Poszukując źródła tworzenia się określonych norm społecznych, można powiedzieć, że podłożem ich są normy stanowione przez ludzi, albo też wskazywać na religię jako ich czynnik sprawczy. Zasadniczo podział ten opiera się na założeniu, że człowiek jest w stanie tworzyć normy w oderwaniu od religii i wówczas dane prawo określa się jako laickie, względnie wiązać ich umiejscowienia z objawieniem Boga.¹³⁵

Zwrócenie uwagi na dwa odmienne podłoża prawa jako zespołu norm stanowiących o zachowaniu ludzkim jest ważne, gdyż nie zawsze obydwa rodzaje praw są komplementarne wobec siebie i tworzą łącznie określony system obowiązujących społecznie norm. Pewne odmienności wynikające z podłoża kształtującego normy

¹³³ E. Durkheim, *Zasady metody socjologicznej*, PWN, Warszawa 2000, s. 160-164.

¹³⁴ W odróżnieniu od T. Hobbesa, czy J.J. Rousseau, według których fundamentem życia zbiorowego była przyjęta społecznie konwencja, umowa.

H. Spencer obok F. Brentany, J.S. Milla należy do przedstawicieli filozoficznego nurtu zwanego *psychologizmem*, przyjmującym, że rzeczywistość sprowadzalna jest do zjawisk psychicznych takich jak np. przeżycia, albo treści świadomości.

¹³⁵ Problem ten szczególnie wyeksponował św. Tomasz z Akwinu, teolog z XIII wieku, w swoim znaczącym podziale do dzisiaj na prawo boskie (naturalne) i ludzkie (stanowione). Prawa natury są egzemplifikacją prawa bożego.

prawne wynikają z niejednolitej interpretacji takich pojęć jak solidarność, czy określenia czynu nagannego, gdy chodzi o nakaz etyczny konkretnej religii, co do godziwości danego czynu, a jego oceną z punktu widzenia prawa stanowionego przez ludzi, czyli laickiego. Dla wyjaśnienia przedstawionego problemu posłużę się przykładem: jak oceniać konkretny czyn, który wiąże się z aktywnością gospodarczą, jest zróżnicowanie pojęcia godziwości, gdy chodzi o akt kupna i sprzedaży? Wykorzystanie niewiedzy w toku targu handlowego jednej ze stron i zawarcie transakcji wyraźnie niekorzystnej dla strony nie dysponującej wiedzą może być uznane za zgodne z regułą gry rynkowej, albo też ocenione jako nieetyczne, czyli niegodziwe wykorzystanie strony słabszej¹³⁶. Bardzo widoczną płaszczyzną ścierania się dwóch podłoży kształtowania się norm społecznych jest rynek i wynikające z prawa gospodarczego zachowanie się konkurujących ze sobą organizmów gospodarczych. Konkurencyjność, która w istocie rzeczy jest zderzaniem się silniejszego ze słabszym wywołuje wiele kontrowersji etycznych, które z kolei mają wpływ na zachowanie się członków organizacji gospodarczych zwanych przedsiębiorstwami.

J. Szczepański omawia normy obyczajowe jako wyodrębniający się rodzaj norm społecznych.¹³⁷ Chciałbym na ten problem zwrócić uwagę, gdyż chodzi tu o normy, które zgodnie z wyżej zaprezentowanym podziałem mają swoje źródło sprawcze zarówno w przymusie zewnętrznym jak i wewnętrznym.

Pod pojęciem normy obyczajowej można rozumieć określone zbiory zachowań, które pochodzą z jednej strony z utrwalonych poprzez tradycyjne stosowanie norm prawnych, a z drugiej ich podłożem są zasady moralne. W konsekwencji obyczaj jako wzór zachowania pożądanego społecznie jest czynnikiem silnie integrującym określone zbiorowości ludzkie.

Normy obyczajowe są formą pośrednią, pomiędzy normami prawnymi sankcjonowanymi przez przymus zewnętrzny, oraz normami moralnymi egzekwowanymi przymusem wewnętrznym. Mają one w sobie coś zarazem z pierwszych jak i drugich. „Obyczaj jest to ustalony sposób postępowania, z którym grupa wiąże już pewne oceny moralne i którego naruszenie wywołuje sankcje

¹³⁶ Gra rynkowa jak każda gra zakłada wykorzystanie słabości przeciwnika nieorientowanego należycie w finexji danej gry. Z punktu widzenia rygorystycznych zasad etyki odwołującej się do imperatywu kategorycznego Immanuela Kanta, każde wykorzystanie jakiegokolwiek słabości, w tym przypadku partnera rynkowego jest niegodziwe.

¹³⁷ J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa 1970, s. 217.

negatywne.”¹³⁸ Normy obyczajowe wywodzą się z przeszłości, są efektem pewnej umowy, konwencji, zbiorem nawyków grupy, z których wynika, jakie sposoby postępowania uznano za cenne¹³⁹, a jakie odrzucono.

Nie sposób dziś powiedzieć, który z teoretyków myśli społecznej jako pierwszy wskazał ten rodzaj norm za fundament integracji społecznej. Można jedynie dodać, że żaden z uznanych w świecie nauki socjologów ich nie lekceważył.

Wszystkie trzy rodzaje norm posiadają swoje cechy charakterystyczne, które wyraźnie je różnicują w takich kategoriach jak: pochodzenie (geneza), warunki obowiązywania, sposobu w jaki dowiadujemy się o obowiązywaniu, treści, sankcji oraz egzekutorów tychże sankcji.¹⁴⁰

Przedstawiciele Katolickiej Nauki Społecznej podają dwa źródła prawa, jakimi są Bóg oraz człowiek. Zarówno prawo boskie, jak i prawo stanowione zostały spisane, a na straży ich przestrzegania postawiono specjalnie do tego zadania powołane instytucje.

Istnieje możliwość zaistnienia konfliktu norm prawa stanowionego, czyli będącego aktem myśli ludzkiej z prawami boskimi (objawionymi). Dlatego konstruując prawo państwowe należy formułować je tak, by nie naruszało ono dogmatów religijnych oraz niepisanego prawa naturalnego¹⁴¹.

Rozpatrując warunki obowiązywania, jako kolejny czynnik różnicujący normy, należy zauważyć, że najbardziej restrykcyjne są normy prawne, ponieważ jeśli zostaną ustanowione, to uznanie ich przez jednostkę za obowiązujące oraz podporządkowanie się im jest nieodzowne, by za zachowanie niestosowne, bądź sprzeciw wobec przyjętym normom prawnym, nie zostać ukaranym.

W przypadku norm moralnych nie ma już tej bezwzględnej konieczności ich respektowania, co tyczyło się norm prawnych. Warunkiem ich respektowania jest wewnątrzgrupowe uznanie owych norm za słuszne i potrzebne. Podporządkowanie się normom obyczajowym, można by z kolei uznać za przejaw konformizmu, wyrażającego

¹³⁸ Tamże, s. 220.

¹³⁹ Niektóre formy zachowań uznaje się w grupach za cenne tylko z tego powodu, że wyróżnia ono ich spośród innych np. członkowie licznych grup jedzą potrawy i piją napoje przyrządzane w określony sposób (potrawy regionalne lub spożywane z racji kultu wyznaniowego), jednakowo się ubierają (studenckie czapki; profesorskie togi; maklerskie czerwone szelki; bikiniarskie skarpety w paski; buty glany wśród pankowców), czeszą lub golą na łyso, a czasami nawet dokonują samookaleczeń.

¹⁴⁰ Por. L. Sołoma, *Socjologia*, op. cit., s. 96-97.

¹⁴¹ Traktującego człowieka jako element świata przyrody.

się w słowach: „postępuję tak, ponieważ wszyscy (albo większość) tak robi”. Powodem takiego zachowania jest obawa przed wyrzuceniem poza margines zintegrowanej grupy, obawa przed zdeklasowaniem, czy pomówieniem, których przyczyną mogłoby się stać niepodporządkowanie owemu „instynktowi stadnemu”. Jeśli tylko członkowie grupy przestrzegają określonych norm obyczajowych, to należy je uznać za obowiązujące.

Dodatkowym, istotnym aspektem respektowania norm społecznych, jest konieczność przestrzegania przez grupę tych, które przyjęto jako obowiązujące w organizacji w stosunku do niej nadrzędnej.¹⁴² Przyjęte normy obowiązują wszystkich członków grupy, choć czasami jej członkowie zezwalają jednostkom na odstępstwa od norm, z tytułu zajmowanego miejsca w hierarchii grupy.¹⁴³

Narzędziami upubliczniającymi normy prawne są różnego rodzaju kodeksy¹⁴⁴, których treści regulują zachowania zewnętrzne członków danej społeczności. Znacznie trudniej wskazać jest źródło, z którego możemy zapoznać się z obowiązującymi normami moralnymi. Wiedzę na ten temat człowiek zdobywa w procesie socjalizacji od np. rodziców, przyjaciół, nauczycieli. Ważną rolę w omawianym procesie odgrywa autorytet osoby, która stara się wpoić innym określone normy moralne, a co się z tym wiąże, również i preferowaną przez nią hierarchię wartości. W odróżnieniu od norm prawnych, które autorytarnie rozstrzygają „co jest dobre, a co złe” i w związku z tym określają jak należy postępować, normy moralne poszukują motywu postępowania, np. kiedy norma prawna mówi „nie kradnij”, to norma moralna doszukująca się przyczyny takiego zachowania w niemożności nakarmienia dzieci w inny sposób, może uznać owe przekroczenie normy prawnej za usprawiedliwione.

Gdy podzielić wszelkie normy społeczne na postulowane jako poprawne, które należy stosować i akceptowane społecznie, czyli inaczej mówiąc rzeczywiście stosowane w warunkach ich głębokiego zinternalizowania społecznego, to normy obyczajowe można zaliczyć do tych, które są najbardziej skuteczne w procesie integracji. Kontrola społeczna w zakresie stosowności tych norm, jest najbardziej skuteczna, gdyż nie przestrzeganie danej normy obyczajowej należy do najszybciej spostrzeganych. Fakt ten dotyczy kontroli zachowań w małych grupach. Podkreślam ten aspekt integracyjnego oddziaływania norm obyczajowych z uwagi na przedmiot niniejszej dysertacji. W zakresie norm obyczajowych mieszczą się określone

¹⁴² S. Mika, *Wstęp do psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 1972, s. 207.

¹⁴³ J. Łucewicz, *Organizacyjne zachowania człowieka*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999, Prace Naukowe nr 806, s. 160.

¹⁴⁴ np. kodeks rodzinny, prawa karnego, kanoniczny, itp.

zachowania ludzkie na stanowisku pracy w otoczeniu zbiorowości zwanej załogą pracowniczą. Jak twierdzi Michael Hechter norma obyczajowa wzajemnie uzależnia od siebie ludzi współdziałających w małych grupach tworząc rodzaj nieformalnej kontroli społecznej.¹⁴⁵

Ze względu na podejmowaną w dysertacji problematykę integracji społecznej, niezmiernie istotną kwestią, zawierającą się w ramach omawianej w niniejszym paragrafie tematyki norm społecznych, jest problem sankcji wymuszających na członkach danej grupy społecznej podporządkowanie się przyjętym normom.¹⁴⁶ Zarówno kara jak nagroda są czynnikami, które można nazwać socjotechnicznymi. Nazwanie ich tym terminem jest uzasadnione świadomością ich stosowania przez liderów grupy dążących do zintegrowania się z grupą tych osób, które z jakichś powodów wyłamują się spod norm zachowania się uznanego jako obowiązujące. Jak wskazuje James S. Coleman, angielski socjolog, wszelkie normy regulujące zachowanie ludzkie powodują w istocie zrzeczenie się członków grupy, niektórych osobistych, sprzecznych z grupowymi zasad zachowania się. Rezygnacja taka wywołuje trudności integracyjne i wobec tego zastosowanie nagrody lub kary ma na celu zachęcenie do rezygnacji z tych zachowań niepożądanych normatywnie, albo wzmocnienia tych, które mieszczą się w normach zachowań grupy.¹⁴⁷

W potocznym rozumieniu przez pojęcie sankcja zwykło się określać jedynie system negatywnych czynników, mających za zadanie ukarać te jednostki, które nie podporządkowują się normom (dewianci), sprawić im przykrość tak dotkliwą, by innym razem wybierali zachowanie zgodne z obowiązującymi normami. Socjologiczne ujęcie zagadnienia sankcji, ukazuje, obok negatywnego ich charakteru, grupę tych czynników, które pozytywnie przez np. nagrody i pochwały, wpływają na wzbudzanie konformistycznych postaw wobec narzuconych przez grupę wzorów postępowania, a dzięki temu wzmacniają integrację normatywną danej grupy społecznej.¹⁴⁸

Zarówno nagrody, jak i kary, w zależności od tego, kto je ustanawia i egzekwuje, mogą mieć charakter formalny (instytucjonalny) oraz nieformalny

¹⁴⁵ Za: J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2004, s. 356 i nast.

¹⁴⁶ Zob. J.H. Turner, *Socjologia...*, op. cit., s.182; Zob. także S. P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa 1998, s. 168. J.H. Turner, powołując się na teorię napięć strukturalnych Roberta K. Mertona przyjmuje kontrowersyjną tezę, że niektóre spośród sankcji stosowanych współcześnie mogą prowadzić nawet wzrostu zachowań dewiacyjnych, czyli niezgodnych z ogólnie przyjętymi normami.

¹⁴⁷ Problem ten rozwijam w paragrafie 2 rozdziału II.

¹⁴⁸ L. Sołoma, *Socjologia*, op. cit., s. 97.

(koleżeński, przyjacielski itp.).¹⁴⁹ Sankcje formalne, będące wyrazem reakcji instytucji sformalizowanych¹⁵⁰ na zachowania sprzeczne z przyjętą normą społeczną, choć jednoznaczne i rygorystyczne, to niejednokrotnie¹⁵¹ mniej skuteczne aniżeli te z grupy pozaformalnych, takich jak np.: odmowa szacunku, kpina, obojętność, napiętnowanie, odrzucenie itp. Dzieje się tak wtedy, gdy władza ustanawiająca normy nie cieszy się autorytetem wśród członków danej zbiorowości w skali makro lub mikro-społecznej.

Wszelkie sankcje stosowane przez liderów konkretnej zbiorowości, można podzielić na formalne i nieformalne. Podział ten nawiązuje do wcześniej zaprezentowanego podziału norm społecznych. A zatem sankcje formalne wynikają z dezyderatów pochodzących z norm prawnych, do których zaliczamy ustawy lub regulaminy pracy. Sankcje nieformalne mają swoje podłoże w normach obyczajowych.

Sankcje powinny być względem siebie komplementarne, czyli uzupełniać się, a nawet wzmacniać swój efekt społeczny.¹⁵² Ich celem jest skłonienie członków grupy społecznej do zachowań konformistycznych, przy pomocy przewidzianych w tym celu kar formalnych, które wymierzają określone instytucje, jak i nieformalnych, wymierzanych przez członków grupy¹⁵³. To, który z rodzajów zastosowanych sankcji będzie charakteryzował się większą skutecznością w doprowadzaniu do zachowań konformistycznych, a przez to integracji z grupą, jest zindywidualizowaną cechą każdego człowieka.¹⁵⁴

Społeczeństwo oparte na bezwzględny podporządkowaniu swych członków normom obyczajowym będzie niezdolne do działań innowacyjnych, obawiając się wszelkich zmian i gasząc wszelkie przejawy indywidualizmu, uznając je za czynnik rozbijający integrację grupy.

Dzieje się tak, jak zauważa Stefan Baley, z powodu niechęci do weryfikacji czegoś, co daje poczucie bezpieczeństwa: rzutując stereotyp „...na świat naszych wartości, naszej własnej tradycji, za której murami możemy czuć się bezpieczni

¹⁴⁹ Tamże, s. 97.

¹⁵⁰ np. sądy, policja, prokuratura, urzędy skarbowe itp.

¹⁵¹ np. w przypadku, gdy władza i prawa są nam narzucone siłą

¹⁵² Zdarzają się przypadki, że jakieś zachowanie może być sprzeczne z wszystkimi rodzajami norm.

¹⁵³ np. dezaprobata dla określonych zachowań; zepchnięcie na margines życia społecznego; szyderstwo związane z brakiem szacunku itp.

¹⁵⁴ Zależać to będzie przede wszystkim od przyjętego przez jednostkę systemu wartości. Zob. także: Z. Ziemiński, *Norma moralna a normy prawne: zarys problematyki*, Prace Wydziału Prawa - Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; nr 6, Poznań 1963.

w pozycji przez nas zajętej”¹⁵⁵. Opinie, stereotypy, tradycja, składające się między innymi na obyczajowość życia ludzkiego stanowią czynnik integracyjny jedynie w mikrostrukturach społecznych, natomiast w szerszym wymiarze utrudniają, bądź czasem nawet uniemożliwiają współdziałanie w narzuconych przez prawo stanowione innych, pomijając tradycję zasad postępowania.

Zarówno sankcje formalne i nieformalne, tak te pozytywne jak i negatywne spełniają w społeczeństwie rolę narzędzia kontroli społecznej. Jest w interesie grupy by jednostka lekceważąca normy społeczne została „przywołana do porządku” i powróciła do zintegrowanego systemu, przyczyniając się do jego siły i rozwoju. Kiedy jednak nie jest to możliwe, z powodu nieustępliwości danej osoby, wówczas grupa, w trosce o swe bezpieczeństwo¹⁵⁶, będzie dążyła do wyeliminowania delikwenta spośród swych szeregów, ponieważ jednostkowe zachowania niepożądane mogą doprowadzić u innych członków grupy do szeregu wątpliwości i zachowań jemu podobnych, a kiedy zostanie przekroczona masa krytyczna równowagi życia zbiorowego, grupa przestanie istnieć. Można się tutaj dopatrzeć innego, bardziej optymistycznego, z uwagi na aspekt przetrwania grupy, scenariusza wydarzeń. Otóż nieprzestrzeganie przez jednostkę norm przyjętych w grupie, oraz kiedy nałożone na tę osobę sankcje nie przyczyniają się do jej resocjalizacji, wówczas grupa postrzega takie zachowanie jako zagrożenie, a zatem utwierdza się w swych przekonaniach, i integruje swe wysiłki z pozostałymi członkami grupy by usunąć stan niebezpieczeństwa. Bezpieczeństwo członka grupy wyraża się w zaspokajaniu swych potrzeb w obrębie, bądź dzięki grupie. Stąd walka o bezpieczeństwo grupy, jest pośrednio wyrazem egoizmu, troski o własny interes.

Sprawdzenie się, któregośkolwiek z zaproponowanych scenariuszy, będzie zależało od całego szeregu czynników¹⁵⁷, nie zmienia to jednak faktu, że sankcje mają zapewnić grupie ciągłość istnienia stojąc na straży przyjętych przez jej członków norm.

Podnosząc temat sankcji odnoszących się do przestrzegania norm prawnych, moralnych, bądź obyczajowych pragnę zauważyć, że sposoby egzekwowania nieposłuszeństwa wobec wyżej wymienionych norm są odmienne. I tak w przypadku sankcji prawnych dominuje niepodzielnie omówiony przeze mnie wcześniej formalny

¹⁵⁵ S. Baley, *Wprowadzenie do psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 1964, s. 159.

¹⁵⁶ Chodzi tutaj o groźbę rozpadu grupy.

¹⁵⁷ m.in. utożsamieniem się poszczególnych członków grupy z przyjętymi normami (dewaluacja wartości); siły argumentów strony łamiącej normy; cech osobowości, pozycji społecznej osoby nieposłusznej; nastroju społecznego zadowolenia bądź nie, wynikającego ze stosunku zaspokojenia dominujących potrzeb członków grupy itp.

styl doprowadzania do posłuszeństwa. Grupa społeczna dysponuje odpowiednim wachlarzem nagród i kar, przewidzianych w spisanej prawie, oraz narzędziami do ich egzekwowania.

Systemy społeczne, gdzie kara to dominująca forma sankcji przestrzegania przyjętych norm, charakteryzują się brutalnością, co wiąże się z łamaniem praw człowieka. Systemy totalitarne, bo o nich tutaj mowa, nastawione na realizację swej utopijnej ideologii, depcząc godność i wolność ludzką w dążeniu do panowania nad myślami każdego z członków społeczeństwa, wpadają w obłęd manii prześladowczej. Krystalizujący się powoli wizerunek społeczeństwa nowoczesnego (demokratycznego), daje swym członkom możliwość wyboru różnorodnych zachowań i doświadczania ich skutków na własnej skórze, lecz jednocześnie system kontroli społecznej czuwa by członkowie społeczeństwa nie naruszali sobie swych praw nawzajem, rozbijając tym samym spójność systemu społecznego. Omawiany typ społeczeństwa w przeciwieństwie do totalitarnego, koncentruje się na nagrodzie jako formie wpływania na respektowanie norm. Tworząc zhierarchizowany system nagród, członek społeczeństwa ma wrażenie, że bierze udział w grze, w której ma możliwość skorzystania z dodatkowych gratyfikacji (bonusów), pod warunkiem, że zachowa się tak, a nie inaczej, ale wybór należy do niego samego. Udział otoczenia społecznego, w jakim żyje jednostka jest tu również nie bez znaczenia, minimaliści i miernoty będą osłabiały chęć do „gry,” ponieważ na ich tle nie trudno wypaść lepiej, natomiast jednostki o wysokich aspiracjach umiejętnie podsycają pragnienia pozostałych „graczy”.¹⁵⁸

4. Uświadamiane wartości pozaekonomiczne jako wyznaczniki zachowań integracyjnych

Podłożem zachowań jednostek uczestniczących w rozmaitych zbiorowościach, w których przebiega proces integracji lub uchwycony badawczo w danym okresie życia społecznego zastany stan integracji, obok potrzeb¹⁵⁹, są wartości jako kategoria

¹⁵⁸ Ponownie w tym miejscu nawiązuję do teorii gry George’a Simmela. Omawiając normatywne zachowania ludzkie w zakresie możliwości otrzymania nagrody do problematyki gry odwołują się także J. Siewierski, *Kontrola społeczna*, op. cit., s. 56. Wymienieni autorzy nie odwołują się do pierwotnego teoretycznego gry społecznej przedstawionego przez G. Simmela.

Problematykę gry społecznej w odniesieniu do mechanizmu rynku rozwijam w paragrafie 5 tego rozdziału.

¹⁵⁹ Które omówiłem w paragrafie 1 niniejszego rozdziału.

świadomości społecznej. Wartość jako kategoria społeczna wymaga wyjaśnienia semantycznego.

Socjologowie zadawali sobie nawet pytanie: Czy zakres pojęcia „potrzeba” jest taki sam jak zakres pojęcia „wartość”? W dyskusji na ten temat wziął udział Alexius Meinong oraz Henryk Elzenberg. Pierwszy z nich stał na stanowisku, że zakres „wartości” jest szerszy niż „potrzeb”, ponieważ istnieją rzeczy wartościowe, które nie są potrzebne. H. Elzenberg natomiast przyjmuje na początku założenie, że istnieją wartości bezwzględne i obiektywne (perfekcyjne), oraz wartości użyteczne (względne). Takie założenie pozwoliło H. Elzenbergowi na włączenie zakresu pojęcia „potrzeby” w zakres „wartości użytecznych”, te zaś z kolei wchodziłyby w zakres pojęcia „wartości perfekcyjne”. Mówię „włączenie” zakresu potrzeb w zakres wartości użytecznych, a nie „zrównanie”, gdyż H. Elzenberg przyjmuje, że w zakres wartości użytecznych wchodzi jeszcze takie kategorie jak: „przyjemność” i „pożądanie”. Ponadto, A. Meinong, podobnie jak Ralph Perry¹⁶⁰, proponuje by wzbogacić zakres omawianego pojęcia o wyrażenie „interes”.¹⁶¹

Pojęcie wartość jest wieloznaczne, czego dowodem jest zestawienie rodzajów wartości zawarte w słowniku Witolda Doroszewskiego. Autor ten wymienia: a) wartości fizyczne, matematyczne wyznaczające podobieństwa lub różnice, przy pomocy właściwości fizycznych lub liczb; b) wartości odnoszące się do cech osobowości (duchowe), stanowiąc o jej walorach moralnych użytkowych, naukowych, artystycznych itp.; c) wartości materialne dające się zazwyczaj ująć przy pomocy równoważnika pieniężnego.

Pod pojęciem wartości pozaekonomicznych, którym zajmuję się w niniejszym fragmencie dysertacji, rozumiem pewne poglądy, opinie, przedmioty materialne, inaczej rzeczowe, których znaczenie dla jednostki lub grupy ludzkiej nie można przeliczyć na pieniądze. Inaczej mówiąc w zbiorze wartości pozaekonomicznych mieszczą się obok przedmiotów materialnych stanowiących różnego rodzaju symbole, także określone idee, poglądy, dążenia, potrzeby, aspiracje, motywy, normy, cele lub ideały.¹⁶² Jak z tego wynika ze zbioru rozmaitych rodzajowo wartości wyłączam te z nich, które mają charakter bezpośrednio ekonomiczny i są związane z wartościowaniem rzeczy

¹⁶⁰ Który jest relatywistą przyjmującym, że wartość przedmiotów, działań, idei nie jest stała.

¹⁶¹ Hostyński L., *Wartości użyteczne*, Wyd. Uniw. Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 1998, s. 50-51.

¹⁶² Podobny sposób rozumienia wartości przyjmują m.in.: C. Kluckhohn, A. Kłosowska, D. Dobrowolska.

materialnych. Wartości ekonomiczne wyznaczone są mechanizmem rynku i jego regułą obejmującą akt kupna i sprzedaży.

Dobrze oddaje ekonomiczne rozumienie wartości George A. Lundberg pisząc: „rzecz ma wartość lub jest nią wówczas, kiedy ludzie dążą do zachowania lub zwiększenia jej posiadania”¹⁶³.

Wyjątkiem w moim podejściu do określania wartości jest praca, która z jednej strony jest uznana za wartość nieekonomiczną, będąc cechą ludzkiej aktywności mierzonej niemożliwym do uchwycenia w sensie ekonomicznym szacunkiem lub prestiżem. Jednakże z drugiej praca jest ujmowana w płaszczyźnie wartości ekonomicznych, której materialnym wyrazem jest płaca. Ta druga strona wartościowania pracy wynika z faktu, że w gospodarce rynkowej stała się przedmiotem kupna i sprzedaży, a jej cena wynika z reguły zwanej podażą i popytem.¹⁶⁴

Różne wymienione wcześniej wartości pozaekonomiczne są istotnym czynnikiem integracji społecznej, gdyż wiążą ludzi ze sobą w sytuacjach, gdy wykonują jakieś czynności lub zmierzają do realizacji jakichś celów. Przykładem takich wartości pozaekonomicznych, które wiążą ludzi może być realizacja jakiegoś przedsięwzięcia wynikającego ze współpracy w procesie pracy. Czynnikiem wiążącym ludzi w procesie pracy jest zazwyczaj jakaś idea, sprzyjająca wykonywaniu pracy, którą bardzo często nazywa się etosem pracy, inaczej wzorem zachowania się w toku jej wykonywania.

Podobny punkt widzenia reprezentuje Maria Ossowska, która omawiając problematykę integracji w działalności gospodarczej mówi, że większość form aktywności ludzkiej, w tym aktywność pracownicza są związane z różnymi systemami wartości motywującymi do pracy i nadającymi tej pracy również sens pozaekonomiczny.¹⁶⁵

Wartości motywujące do wykonywania pracy są składnikiem świadomości ludzkiej, chociaż nie zawsze są one przedmiotem osobistej refleksji ludzkiej. Często wartości są motywem działania wynikającego z naśladownictwa. Owo naśladownictwo oparte jest na przekonaniu, że daną pracę warto tak, a nie inaczej wykonywać. Z takiego podejścia wynikającego ze świadomości przeciętnego pracownika wywodzą się tzw. wartości użyteczne, będące pochodnymi od oceny efektów, jakie przynosi dana praca.

¹⁶³ Cyt. za M. Misztal, *Problematyka wartości w socjologii*, PWN, Warszawa 1980, s. 29; zob. także G. A. Lundberg, *The Natural Science Trend in Sociology*, [w:] *American Journal of Sociology* 61 (1955):191-202.

¹⁶⁴ Dodaję jeszcze, że z moich rozważań wyłączam jeszcze te przedmioty materialne, które są zaliczane do przedmiotów religijnego kultu.

¹⁶⁵ M. Ossowska, *Normy moralne. Próba systematyzacji*, PWN, Warszawa 1985, s. 183-184.

Inaczej mówiąc, wartości użyteczne wynikają z przekonania, że taką pracę opłaca się wykonywać ze względu na jej skutki dochodowe, jak i prestiżowe. Wartości użyteczne są niejednokrotnie trudne do wyodrębnienia z wartości ekonomicznych. Niech przykładem będzie praca, która obok walorów zwanych duchowymi¹⁶⁶ ma też swoją cenę rynkową oraz wspomniany prestiż. Wynika on z dwóch dość odrębnych wobec siebie podłoży. Niewątpliwie podłożem prestiżu danego rodzaju pracy, zwanego zawodem, jest jego waloryzacja zarobkowa, czyli ekonomiczna. Niemniej prestiż danego zawodu powiązany jest z pojęciem wykonywania czegoś użytecznego społecznie, trudnego do ekonomicznej waloryzacji. Niech przykładem będzie zawód nauczyciela, kojarzony ze służbą na rzecz społeczeństwa. Często mówi się też o misji społecznej danego zawodu.

Celem moich rozważań w niniejszym paragrafie są wartości, które będąc wspólnie akceptowane przez ludzi powodują, że w toku rozmaitych działań społecznych wzajemnie się do siebie zbliżają, czyli integrują.¹⁶⁷

W mojej dysertacji wspomniane wartości użyteczne mają duże znaczenie, tak w zakresie korzyści wynikających z pracy najmniejszej moich respondentów i przez nich w tej płaszczyźnie ocenianych, jak też z punktu widzenia integrujących wartości pracy.

Cechą wartości użytecznych jest ich subiektywizm oparty na przekonaniu, że człowiek ocenia wartość swojego postępowania oraz celów, do których dąży między innymi poprzez współdziałanie. Przyjmuje się, że tego typu subiektywizm po raz pierwszy wyraził w poszukiwaniu kryterium wartości starożytny filozof Protagoras¹⁶⁸ twierdząc, że człowiek jest miarą wszystkich rzeczy.

Jednakże najbardziej adekwatną z punktu widzenia koncepcji niniejszej dysertacji, wydaje się interpretacja użyteczności według Arystotelesa (384-322 p.n.e.). Przyjmował on, że wartości cechuje wspólnotowy rodowód, nie widząc problemu z przejściem na grunt perspektywy indywidualnej.¹⁶⁹ Charakter wspólnotowy człowieka wyrażony w słowach: „Nie miałoby sensu czynić człowieka szczęśliwego samotnikiem; bo nikt nie pragnąłby mieć wszystkiego, co dobre, jeśliby miał to sam

¹⁶⁶ Najlepiej obrazuje to teologiczne podejście do pracy łączące tę czynność typowo ludzką z powinnością wobec Boga, o czym mówią m.in. Tomasz z Akwinu, Marcin Luter, Jan Kalwin.

¹⁶⁷ Wartość ekonomiczną pracy omawiam w paragrafie 5 niniejszego rozdziału I.

¹⁶⁸ Protagoras z Abdery - filozof żyjący w latach 480-410 p.n.e. Zob. *Filozofia starożytna. Wybrane teksty z historii filozofii*, J. Legowicz [red.], PWN, Warszawa 1970, s. 107-109.

¹⁶⁹ Arystoteles w teorii organizacji społeczeństwa stanowczo zajmuje stanowisko antyindywidualistyczne, czyniąc centrum zainteresowania organiczną całość społeczną. Por. J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 27.

z siebie; wszak człowiek jest istotą społeczną i do współżycia z innymi się narodził¹⁷⁰, ma swój wyraz w uznawaniu tego, co dobre, a co złe. Myśliciel ten wskazywał na konieczność dochodzenia w grupie do porozumienia (consensusu), by eliminować sprzeczne dążenia członków grupy, wynikające z odmiennych systemów wartości. Arystoteles doszukiwał się wartości, które by eliminowały sprzeczne dążenia ludzi i powodowały ich współdziałanie. Można przypuszczać, że Arystoteles przywiązywał duże znaczenie do wartości takich jak idea współpracy w dążeniu do harmonii w życiu społecznym: „... wspólnota państwowa ma na celu nie współżycie, ale piękne uczynki”¹⁷¹, a zatem autor tego sformułowania ma na myśli, nie tyle wspólnotę ekonomiczną, ile moralną, której spoiwem są te same wartości.

Arystoteles przyjmował zatem, że dobre jest to, co członkowie grupy wspólnie uznają za słuszne (użyteczne, czyli tego co przyczynia się do pozytywnego układu spraw i sytuacji), dochodząc do porozumienia w drodze dyskusji i perswazji.

Utylitaryzm jako system wartości w ujęciu pragmatyzmu życiowego odżywa w nowej formie dopiero w XVIII wieku za sprawą Jeremy’ego Benthama.¹⁷²

J. Bentham, zwolennik mechanizmu wolnej gospodarki rynkowej, przyjmując za punkt wyjścia w zakresie wartościowania zachowań ludzkich interes jednostki ludzkiej, wyprowadził z tego założenia zasadę, że to co wartościowe w działaniu musi mieć na celu zadowolenie jednostki. Jednakże to zadowolenie ma swoje ograniczenie w zadowoleniu innych ludzi, dlatego też jednostka dążąc do swojego zadowolenia musi uwzględniać interesy innych ludzi. Wynika z tego potrzeba współdziałania. Użyte w kontekście tych rozważań słowo interes jest właściwe, gdyż J. Bentham swą koncepcję wartości utilitarnych wyprowadził z aktywności gospodarczej ludzi. Stąd też dobre jest to wszystko, co przyczynia się do korzyści, zysku, przyjemności posiadania. Z kolei złym w sensie wartości czynu są te działania, które sprawiają przykrość. Pojęcie przykrości utożsamia J. Bentham z nieudolnym działaniem gospodarczym.¹⁷³

Benthamowski utilitaryzm ma charakter hedonizmu psychologicznego¹⁷⁴, który głosi, że człowiek z natury zmierza do unikania przykrości, a maksymalizacji przyjemności.

¹⁷⁰ Arystoteles, *Dzieła wszystkie*, tłum. D. Gromskiej, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000, Tom 5, s. 272 (Etyka nikomachejska, Księga IX, rozdz. 9, ust. 1169 b).

¹⁷¹ Arystoteles, *Polityka*, tłum. L. Piotrowicz, Warszawa 1964, Księga III, rozdz. 5, ust. 1281a.

¹⁷² Poglądy Benthama omawiam za Lesławem Hostyńskim, *Wartości utilitarne*, op. cit., s. 17-20.

¹⁷³ H. Olszewski, M. Zmierzak, *Historia doktryn ...*, op. cit., s. 227-229.

¹⁷⁴ W poglądach J. Benthama widać odwołanie się do poglądów starożytnego filozofa Epikura, który hedonizm tzn. indywidualne przeżywanie szczęścia uznał za główny cel dążeń ludzkich.

Utylitaryzm J. Benthama miał swoje społeczne oparcie w gwałtownie industrializującej się Zachodniej Europie. Aktywność gospodarcza, zarówno przedsiębiorców jak i pracowników najemnych, została siłą rzeczy skierowana na bogacenie się lub ucieczkę od nędzy. Nastąpiła istotna reorientacja poglądu na pracę i jej wartość. Z wartości wyznaczanej przez myślenie teologiczne, a więc z pracy jako służby na rzecz Boga do wartości pracy przekształconej w wartość rynkową podlegającą regule podaży i popytu. Działalność rynkowa w tym praca stały się po prostu towarem, który można sprzedać, a za uzyskane z niej pieniądze kupić coś użytecznego, potrzebnego w życiu doczesnym. Nowożytny utylitaryzm zapoczątkowany przez J. Benthama przyćmił teologiczne poglądy na teologicznie wyznaczaną wartość pracy.

Kolejnym, równie znaczącym dla myśli socjologicznej, utylitarystą nowożytnym jest John Stuart Mill, który szczególnie silnie podkreśla fakt, że utylitaryzm jako system wartości zaczyna dominować w świadomości ludzi. Na tym podłożu pojawia się skrajnie pojmowany utylitaryzm, jako kult pieniądza, a co za tym idzie uznaje jako wartość naczelną dążenie do zwiększania indywidualnego stanu posiadania.¹⁷⁵

Według J.S. Milla jednostka musi dokonywać wyborów w jej działalności gospodarczej poprzez kalkulację, co opłaca się jej robić, aby efekt działania był dla niej opłacalny.

Utylitaryzm benthamowski został poddany krytyce etyków chrześcijańskich. Odrzucając tenże utylitaryzm krytycy J. Benthama nie zwrócili uwagi na fakt, że twórcy nowożytnego utylitaryzmu nakazywali każdemu przedsiębiorcy zwracać uwagę jak ich działanie wpłynie na sytuację ekonomiczną innego człowieka. J.S. Mill biorąc za wyznacznik swego utylitaryzmu pogląd A. Smitha, że transakcja rynkowa tylko wówczas jest doskonała, jeśli obydwaj partnerzy tej transakcji są zadowoleni, uznawał za nieetyczną taką transakcję, w której jeden z partnerów ponosił znaczące straty.

J.S. Mill wierzył, że człowiek, w oparciu o zasadę godziwości etycznej, jest w stanie niejako „wyjść z siebie” i stanąć w roli bezstronnego obserwatora swoich czynów. Jednostka wyznając zasadę godziwości etycznej może zrezygnować z wszelkich dążeń wypływających z nadmiernego egoizmu. Wszelkie konflikty między innymi obejmującymi działalność rynkową, powinny być rozstrzygnięte według zasady,

¹⁷⁵ J.S. Mill, *Utylitaryzm*, PWN, Warszawa 1959. Choć J.S. Mill precyzuje później, że chodzi mu o naturę ludzką, nawiązując do epikurejskiego: „Lepiej być niezadowolonym człowiekiem niż zadowoloną świnią; lepiej niezadowolonym Sokratesem niż zadowolonym głupcem”.

którą nazwał dążeniem do ogólnospołecznego szczęścia.¹⁷⁶ W tym kontekście szczęście, w rozumieniu J.S. Milla, jest działaniem na rzecz całego społeczeństwa. Zatem człowiek dążąc do szczęścia, które kojarzy się z dobrobytem materialnym nie może działać w imię wyłącznie własnego interesu, a mieć na uwadze interes wszystkich.

J.S. Mill podkreśla tutaj znaczenie wymiany pomiędzy producentami różnych rzeczy użytecznych, co jest kontynuacją poglądów A. Smitha.

J.S. Mill wielkie znaczenie przywiązywał do współdziałania ludzi w procesie pracy, traktując współpracę międzypracowniczą jako warunek uzyskiwania wyższego poziomu egzystencji bytowej. W integracji na płaszczyźnie współpracy postrzegał możliwości osiągnięcia dostatku społecznego. Jak napisał: „jest chyba niemożliwe by rodzina produkowała coś więcej ponad proste pożywienie”; wiele rzeczy „nigdy by nie mogli uzyskać, gdyby zależeli tylko od własnej pracy”; ludzie pracując razem „uzyskują ... pobudkę do pracowania bardziej pilnie i do zastosowania pomysłowości dla uczynienia swej pracy bardziej wydajną”.¹⁷⁷

Bożena i Janusz Sztumscy, doceniając integrujący wymiar wartości fizycznych (materialnych), wskazują jednak na psychiczne (duchowe) jako na te, które przede wszystkim kształtują ludzkie myślenie, postawy i zachowania. Wspólna, grupowa preferencja wartości duchowych sprawia, że jednostki wyznające je czują się sobie bliskie i solidarne, gotowe stawić czoła przeciwnościom stojącym na drodze do ich realizacji. W tym celu z kolei, powołuje się instytucje i organizacje społeczne, które stoją na straży przestrzegania przyjętych przez grupę wartości.¹⁷⁸

Wartości użyteczne nie są jedynymi wyznacznikami w procesie integracji życia społecznego. Niewątpliwie czynnikami integrującymi są wartości zwane potocznie wartościami duchowymi. Posługując się terminologią Arystotelesa łączę te wartości z pojęciem Absolutu. W przeciwieństwie do wartości użytecznych są to wartości wynikające z określonych zasad mających swoje źródło nie w człowieku, a tak zwanej sile wyższej utożsamianej zazwyczaj z Bogiem.

Ujmując sprawę retrospektywnie, na integrujące znaczenie wartości duchowych w integracji życia społecznego wskazał średniowieczny myśliciel Tomasz z Akwinu. Teolog ten opisując społeczeństwo feudalne w jego podziale

¹⁷⁶ Tamże, s. 13.

¹⁷⁷ J.S. Mill, *Zasady ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1965, s. 198.

¹⁷⁸ B. Sztumska, J. Sztumski, *Człowiek w świecie wartości*, Wydawnictwo Gnome, Katowice 2002, s. 30-31.

stanowym wskazał na wiarę i wynikające z niej zasady życia społecznego jako czynnik integrujący życie społeczne. Charakterystyczne dla myśli św. Tomasza było porównanie społeczeństwa stanowego do zintegrowanego organizmu. Czynnikiem integrującym to społeczeństwo były rozmaite powinności spełniane na rzecz owej całości, jaką jest społeczeństwo. Mówiąc w uproszczeniu: powinnością arystokraty było pełnienie funkcji władczych, rzemieślnika wykonywanie różnych pożytecznych przedmiotów, a chłopą uprawa roli. Powinności przydzielone wymienionym stanom z woli Boga, osadzone zostały na podłożu wspólnej wiary z oczekiwania na nagrodę lub karę za realizację powierzonych ludziom powinności. Koncepcja integracji społecznej w myśli Tomasza z Akwinu była pierwszą, która wskazała na integrację makrospołeczną, a nie jak to było w zamyśle Arystotelesa, wąsko pojmowanych grup.

W nowożytnej myśli społecznej problem integracji podnosili m.in. Georg Hegel nadając instytucji zwanej państwem, funkcję integracji życia społecznego.¹⁷⁹ Państwo według G. Hegla w swojej funkcji integracyjnej miało zapewniać ład społeczny. Podobnie Immanuel Kant widział w przyszłym upowszechnieniu się zasad etycznych wynikających z Absolutu, model przyszłego społeczeństwa.

Mówiąc o ideologii społeczeństwa w pełni zintegrowanego nie wyłącznie na bazie wartości utylitarnych byłoby pożądanym w kontekście moich rozważań naszkicować model społeczeństwa zintegrowanego według koncepcji Karola Marksa. Uznał on, że współczesne jemu społeczeństwo industrialne jest zdeintegrowane w wyniku pogłębiającego się konfliktu klasowego. Konflikt ten polega na wyzysku pracy proletariatu przez właścicieli środków produkcji. Marks uznał, że własność prywatna środków produkcji, której pochodną jest wyzysk pracy najemnych robotników, jest źródłem niesprawiedliwości społecznej. Konflikt pomiędzy klasą posiadaczy środków produkcji, a wyzyskiwaną klasą robotniczą doprowadzić musi w konsekwencji do unicestwieni kapitalistycznej własności prywatnej. Drogą przewrotu rewolucyjnego pojawi się pozbawione wewnętrznych sprzeczności społeczeństwo bezklasowe. Uspołecznienie środków produkcji spowoduje przemianę w zachowaniach ludzkich, których cechą charakterystyczną dla społeczeństwa opartego na własności prywatnej była walka o zwiększanie stanu posiadania. Społeczeństwo bezklasowe, które nazwał socjalistycznym miało cechować prospołeczne nastawienie ludzi do siebie. Wyrażało się ono w pracy jednostki na rzecz innych, a nie na rzecz zwiększania stanu

¹⁷⁹ A. Sylwestrzak, *Historia doktryn ...*, op. cit., s. 233-235.

własnego, czyli prywatnego posiadania. Integracja w ujęciu makrospołecznym polegałaby na sprawiedliwym podziale dochodu społecznego pozbawionego niesprawiedliwego wyzysku pracy. Ideologia zintegrowanego społeczeństwa socjalistycznego wynikała z założenia, że człowiek jest podmiotem wszelkich działań i z jego woli bycia sprawiedliwym może powstać społeczeństwo sprawiedliwie dzielące do użytku wspólnie wytworzone dobra. Integracja makrospołeczna w ujęciu marksowskim wynikałaby z usunięcia z życia społecznego czynnika, który najbardziej dezintegruje społecznie. Jest nim własność prywatna pozostająca w rękach części społeczeństwa.¹⁸⁰

Na tle utopijnej¹⁸¹ i nie zweryfikowanej w doświadczeniu społecznym idei K. Marksa, interesująco przedstawia się koncepcja społeczeństwa zintegrowanego, zachowującego nadal własność prywatną środków produkcji. Pisząc tak mam na myśli koncepcję zintegrowanego i w miarę bezkonfliktowego społeczeństwa lansowaną na gruncie Katolickiej Nauki Społecznej.

W rozważaniach teologów katolickich dość znaczące miejsce zajmuje pojęcie sprawiedliwości społecznej sprowadzane do eliminacji wszelkich konfliktów głównie wynikających z niesprawiedliwego podziału dochodu społecznego, niegodnych warunków pracy, dezintegrującego społecznie bezrobocia. Na podłożu tych, wymienionych problemów etycy katolicy budują model społeczeństwa opartego na powszechnie akceptowanych wartościach duchowych. Dążeniem etyków jest tak silne wprowadzenie do świadomości ludzi norm etycznych chroniących godność człowieka, aby w efekcie stworzyć społeczeństwo zintegrowane na podłożu powszechnie akceptowanych zasad etycznych. Dla uzasadnienia tych stwierdzeń chciałbym zaprezentować poglądy wybranych etyków katolickich.

Pierwszym z papieży, który zapoczątkował proces odnowy, odświeżenia, czy też uwspółcześnienia¹⁸² poglądów społecznej nauki Kościoła, był Leon XIII (1878-1903). W swoich encyklikach, zwłaszcza w „*Rerum Novarum*” (1891) opowiedział się za ustrojem kapitalistycznym, poddając krytyce walkę klas, socjalistyczny ruch robotniczy oraz społeczeństwo bez własności prywatnej środków produkcji. Z własności prywatnej, będącej dla K. Marksa źródłem niesprawiedliwości społecznej,

¹⁸⁰ Jest to wyraźne nawiązanie do poglądu J.J. Rousseau z XVII wieku. Zob. J.J. Rousseau, *Trzy rozprawy z filozofii społecznej*, PWN, Warszawa 1956.

¹⁸¹ Poglądy Marksa na własność prywatną korespondują z koncepcją społeczeństwa zaprezentowaną przez Tomasza Morusa autora „*Utopii*” napisanej w XVI wieku.

¹⁸² Głównie chodzi tu o dominujące wcześniej w Kościele poglądy św. Augustyna, św. Tomasza i scholastyków np. Pierra Abelarda, Jana Dunsza Szkota.

Leon XIII uczynił podstawę własnej wizji organizacji społeczeństwa. Możliwość rozwiązania kwestii roszczeń robotniczych widział w kierowaniu się przez kapitalistów zasadą chrześcijańskiej sprawiedliwości i miłości przy podziale wypracowanych dóbr, czyli de facto uzależniał wysokość zarobków pracowniczych od tzw. dobrej woli kapitalisty. Ta dobra wola ma wynikać z empatycznej zasady spostrzegania innych ludzi, dzielenia się z innymi posiadanymi dobrami. W istocie pogląd Leona XIII odrzucał utowarowienie pracy, a jej wartość ekonomiczną wiązał bezpośrednio z potrzebami bytowymi robotników. Komentując poglądy Leona XIII, można by powiedzieć, że wynagrodzenie za pracę nie byłoby wyłącznie zależne od jego ceny rynkowej. Trzeba zauważyć, że encyklika „Rerum Novarum” nie wniosła w poglądach na pracę tego, co najważniejsze współcześnie, a mianowicie jakiegokolwiek propozycji obejmującej likwidację dezintegrującego społecznie bezrobocia.¹⁸³

W podobnym duchu, krytyki socjalizmu oraz uznaniu pracy ludzkiej za jedną z wartości podstawowych, napisana jest encyklika Piusa XI¹⁸⁴ (1922-1939) „Quadragesimo Anno”¹⁸⁵. Dokument ten zawiera ponadto krytykę lichwy¹⁸⁶, jak również przekazywania robotnikom zysków, które pozostają po odtworzeniu i odświeżeniu kapitału. Z analizy wartości pracy wypływa troska Piusa XI o sprawy robotnicze w życiu doczesnym. Miałyby się ona wyrażać w zasadzie słusznej płacy, oraz pomocniczej roli państwa, co omawiany papież wyraża słowami: „... pracownik musi mieć niezależnie od swego wynagrodzenia dostęp do tworzenia majątku; postuluje się także zniesienie proletariatu przez tworzenie majątku”¹⁸⁷. A zatem, papież ten uznaje, że pracodawca ma moralny obowiązek podzielenia się z pracownikiem wypracowanym zyskiem tak, aby mógł on nie tylko zaspokoić bieżące potrzeby swoje i rodziny, ale by i sam miał możliwość zgromadzenia pewien kapitału, który powiększałby jego majątek. Taki sprawny, sprawiedliwy podział dóbr miałby pozytywnie wpłynąć na integrację członków przedsiębiorstwa, jak i kraju. Pius XI wydaje się nie dostrzegać problemów pracodawców związanych na przykład

¹⁸³ Do problemu tego powracam w paragrafie 5 rozdziału I.

¹⁸⁴ Należy tutaj dodać, że papież ten był niechętny demokracji, temu by „lud brał zbyt duży udział w kierowaniu państwem”, a całe życie społeczne najchętniej poddałby kontroli hierarchii kościelnej.

¹⁸⁵ W dosłownym tłumaczeniu „Czterdzieści lat” po wydaniu „Rerum Novarum”; Por. Pius XI, *Quadragesimo Anno. Encyklika papieża Piusa XI do czcigodnych braci patriarchów, prymasów, arcybiskupów, biskupów i innych ordynariuszy, utrzymujących pokój i jedność ze Stolicą Apostolską, także do wiernych chrześcijan katolików świata Quadragesimo anno o chrześcijańskim ustroju społecznym* : 15 V 1931 r., Wyd. Te Deum, Warszawa 2002.

¹⁸⁶ Pożyczanie pieniędzy na procent.

¹⁸⁷ M. Novak, A. Rauscher, M. Zięba, *Chrześcijaństwo, demokracja, kapitalizm*, Wyd. „W drodze”, Poznań 1993, s. 97.

z dekoniunkturą na rynku, która powoduje czasowy spadek zapotrzebowania społecznego na produkt wytwarzany przez dane przedsiębiorstwo. W takiej sytuacji nie postuluje by pracownicy, na rzecz utrzymania firmy, ograniczyli czasowo, bądź zawiesili wypłacanie zarobków.

Papież Pius XI, za najodpowiedniejszą formę organizacji społeczeństwa uznał korporacje, czyli wspólnoty zawodu, zintegrowane nie na zasadach klasowych, lecz wspólnego świadczenia pewnych usług, czy produkcji dóbr. Najlepiej tą myśl oddaje cytat: „...Leon XIII, wyłożył główne zasady porządku gospodarczego, społecznego oraz sprawy robotniczej w osobnej encyklice. My zaś dostosowaliśmy ją do wymogów doby obecnej w encyklice o odnowieniu porządku społecznego. Opierając się w tej encyklice na prastarej nauce Kościoła o indywidualnym i społecznym charakterze własności prywatnej, określiliśmy dokładnie prawa i godność pracy, podobnie pomoc, której przedstawiciele kapitału i pracobiorcy wzajemnie udzielać sobie winni, w końcu słuszną zapłatę, przysługującą wedle norm sprawiedliwości robotnikowi dla niego samego i jego rodziny.

32. W tejże samej encyklice wykazaliśmy, że świat nie wyjdzie z upadku, do którego niemoralny liberalizm go wtrąca, ani przez walkę klas, ani przez terror, tym mniej przez samowolne nadużywanie władzy państwowej, lecz jedynie przez powrót do porządku społecznego, przesiąkniętego duchem sprawiedliwości społecznej i chrześcijańskiej miłości. Powiedzieliśmy, że uzdrowienie nastąpić może na prawdziwych zasadach rozumnego systemu korporacyjnego uznającego konieczną hierarchię społeczną i że wszystkie korporacje dla dobra ogółu winny się złączyć w harmonijnej jedności. Głównym i najważniejszym zadaniem władzy państwowej jest właśnie to skuteczne popieranie harmonijnej i zgodnej współpracy wszystkich czynników społecznych.”¹⁸⁸

Czołowym problemem, podejmowanym przez kolejnego przedstawiciela Katolickiej Nauki Społecznej papieża Piusa XII (1939-1958), była kwestia sprawiedliwego ładu społecznego uwolnionego od dezintegrującego społecznie zjawiska, jakim jest konflikt klas i wynikający z niesprawiedliwego podziału dochodu społecznego.¹⁸⁹ W swych pismach piętnował pęd do zysku i władzy, co zapewne wynikało z doświadczeń wojennych czasu, na jaki przypadł jego pontyfikat. Papież mówi, że porządek naturalny pochodzący od Boga, wymaga własności prywatnej oraz

¹⁸⁸ Pius XII, *Encyklika Divini Redemptoris* (O Bezbożnym Komunizmie), Nakładem Polskiej Katolickiej Agencji Prasowej, Drukarnia Archidiecezjalna - Warszawa, Warszawa 1937.

¹⁸⁹ Oczywiście K. Marks głosił podobne hasło, lecz u niego mechanizm ładu społecznego oparty był (w przeciwieństwie do nauki Kościoła) na likwidacji własności prywatnej.

wolnej wymiany i darowizny dóbr. Nadzór nad poprawnością tych dwóch form przekazywania dóbr Pius XII powierza państwu.¹⁹⁰ Jak widać papież ten postrzega państwo jako instytucję integrującą. Pojawia się tu ciekawy problem funkcji społecznych państwa i „na porządku dziennym” stawia koncepcję państwa demokratycznego i totalitarnego¹⁹¹.

Jan Paweł II również podejmuje problematykę społeczną w swych encyklikach¹⁹². Podkreśla znaczenie takich aspektów życia społecznego jak: sprawiedliwość społeczna, poszanowanie praw człowieka¹⁹³, wolności gospodarczej, solidarności z nie radzącymi sobie na wolnym rynku („klęska bezrobocia”). Solidarność to wartości społeczne szczególnie podkreślane przez Jana Pawła II. Solidarność to, zrozumienie, że wszyscy mamy prawo do życia godnego, które to życie unicestwia nędza. Dlatego też dla realizacji solidarności, byłoby zrozumienie potrzeb najbiedniejszych, z którymi niezależnie od rynkowej wartości ich pracy należałoby się podzielić tym, co ma się w nadmiarze. Według Jana Pawła II nadmierne bogactwo w konfrontacji z nędzą jest nieetyczne.¹⁹⁴

Zagrożenie dla integracji społecznej w XXI wieku papież dostrzega w bezrobociu, a także w pogoni za zyskiem i władzą, które dla niektórych ludzi stały się stanowiącymi cele same w sobie i dlatego dezintegrują społecznie w podziałach klasowych.

John Kenneth Galbraith, analizując zjawisko integracji właścicieli przedsiębiorstw w postawie oporu wobec posunięć ekonomicznych państwa, przeciwstawił się ogólno przyjmowanemu mniemaniu, iż to, owa wcześniej wspomniana, żądza zysku i władzy jest fundamentem ich współdziałania. Omawiany ekonomista wskazując na klasyczny system gospodarki wolnorynkowej A. Smitha, uważa, że system ten dla wielu z przedsiębiorców pozwala nie tylko na produkcję dóbr i usług, prowadzących do

¹⁹⁰ H. Olszewski, M. Zmierzak, *Historia doktryn...*, op. cit., s. 342.

¹⁹¹ Pojawia się problem, czy państwo demokratyczne może tak daleko integrować w podział dochodu społecznego.

¹⁹² Zob. *Redemptor hominis* - 4 marca 1979; *Laborem exercens*, encyklika o pracy ludzkiej (z okazji 90-siątej rocznicy encykliki *Rerum novarum*) - 14 września 1981; *Sollicitudo rei socialis*, encyklika z okazji 20-stej rocznicy ogłoszenia *Populorum progressio* - 30 grudnia 1987; *Centesimus annus*, encyklika w setną rocznicę encykliki *Rerum novarum* - 1 maja 1991. Źródło: <http://pl.wikisource.org/wiki/Kategoria:Encykliki>

¹⁹³ Jan Paweł II wymienia katalog praw człowieka w specjalnym wystąpieniu na XXXIV sesji ONZ w nawiązaniu do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Wymienia m.in. prawo do: życia, własności, pracy, wyboru zawodu, godziwych warunków pracy, sprawiedliwego wynagrodzenia, zebrań i zrzeszania się, swobodnego poruszania się wewnątrz i między krajami, opieki zdrowotnej, odpoczynku, wyżywienia, mieszkania itp.

¹⁹⁴ Por. R.J. Neuhaus, *Biznes i ewangelia. Wyzwanie dla chrześcijanina-kapitalisty*, Wyd. „W drodze”, Poznań 1993, ss. 202-204.

osobistej satysfakcji materialnej, ale również, a może nawet przede wszystkim, system ten jest nośnikiem umożliwiającym manifestację wartości religijnych, czyli wiary.¹⁹⁵ Należy zatem podkreślić, że J.K. Galbraith w gospodarce wolnorynkowej nie widzi zagrożenia dla integracji społecznej w oparciu o realizację tych samych wartości, ale idzie w swych rozważaniach znacznie dalej, przyjmując, że to właśnie wolny rynek stanowi podstawę do tejże integracji.¹⁹⁶

Podobną myśl prezentuje francuski socjolog Paul Michael Foucault, którego poglądy na temat władzy i społeczeństwa funkcjonującego pod przymusem, możemy ekstrapolować na teren przedsiębiorstwa, utożsamiając władzę z pracodawcą, zaś działających pod przymusem uosabialiby pracownicy. „Prawda - pisze Foucault - pochodzi z tego świata: jest wytwarzana mocą licznych form przymusu [...] Każde społeczeństwo ma swój własny reżim prawdy, swoją ((ogólną politykę)) prawdy: to znaczy takie typy dyskursu, które akceptuje i sprawia, że funkcjonują one jako prawdziwe; mechanizmy i instancje, które umożliwiają odróżnienie twierdzeń prawdziwych od fałszywych; środki za pomocą których każde z nich jest sankcjonowane; techniki i procedury przyznające wartość nabywaniu prawdy; status tych osób, których obowiązkiem jest mówienie tego, co liczy się jako prawdziwe”¹⁹⁷. W koncepcji P.M. Foucaulta to pracodawcy, kapitaliści byłiby twórcami i strażnikami wartości w przedsiębiorstwie. Zachowania, czy manifestacja postaw dewiacyjnych w stosunku do uznanych przez władzę (kierownictwo) za obowiązujące (wartościowe), byłyby karane za pomocą przewidzianych sankcji, przyczyniając się w ten sposób do zintegrowania członków grupy pracowniczej.

Należy jednak pamiętać, że współczesne społeczeństwa zachodnie, są w głównej mierze heterogeniczne, jeśli chodzi o systemy uznawanych i wyznawanych wartości.¹⁹⁸ W związku z tym, obok aparatu instytucjonalnego przymusu, wymaga się od członków takiego społeczeństwa odpowiedniego poziomu tolerancji, pozwalającej na ich koegzystencję. Członka społeczeństwa zmierzającego do globalnego charakteryzuje dynamizm, musi stale przystosowywać się do nowych warunków, co zmusza go do przyjęcia (przynajmniej zewnętrznej postawy) konformizmu.¹⁹⁹ Poczucie

¹⁹⁵ J.K. Galbraith, *Ekonomia w perspektywie. Krytyka historyczna*, PWE, Warszawa 1992, ss. 232-233.

¹⁹⁶ Szerzej temat ten omawiam w następnym paragrafie.

¹⁹⁷ Cyt. za: J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 907.

¹⁹⁸ Tylko systemy społeczne zamknięte, będą cechowały się względną jednorodnością systemu wartości, choć nie wolną od dewiacji.

¹⁹⁹ I przeciwnie, członkowie społeczeństw tradycyjnych przyjmują postawę oportunistyczną względem innych systemów wartości, mającą w pogardzie konformistów.

tożsamości²⁰⁰ grupowej, wzmacniane postawami roszczeniowymi ze strony jej członków, staje się nadrzędnym nad wewnętrznym, indywidualnym systemem wartości²⁰¹. Koniecznym staje się tutaj wyjaśnienie, że konformizm nie musi oznaczać uniformizmu.²⁰²

Postawa konformistyczna nie jest pozbawiona racjonalności, kiedy natomiast uniformizm polega na silnym i bezkrytycznym dążeniu do spójności grupy. W skutek takiego podejścia jednostka w dążeniu do jednomyślności grupy zatracą racjonalny osąd sytuacji i odstępuje od alternatywnych²⁰³ sposobów działania, czego wynikiem jest popełnianie błędów wynikających ze zbyt dużego zawierzenia w moralność grupy.²⁰⁴

Ze względu na wspomnianą wcześniej różnorodność, heterogeniczność, mieszaną systemów wartości społecznych, wynikającą z wchodzących w ich skład ludzi, B. i J. Sztumscy proponują by mówić o „zbiorach wartości”, jakie są głoszone czy realizowane w określonych systemach społecznych. „Zbiorach”, ponieważ wartości te nie stanowią spójnego ideowo, czy moralnie systemu.²⁰⁵

Powyższa postawa niespójności systemu wartości wydaje się sprzyjać integracji społecznej, jak i być w gruncie rzeczy pozorną.

Prawidłowo rozumiany konformizm, jako skłonność jednostki do wyrażania w działaniu idei grupy, zamiast swoich własnych przekonań czy wartości²⁰⁶, cechuje dążenie do rozumnego zaakceptowania w działaniu wartości grupowych, a nie uległość. Zaakceptowanie danego sposobu działania w określonej sytuacji, uznanie go za „wartościowe”, nie burzy subiektywnego systemu wartości człowieka oraz nie gwarantuje podobnej akceptacji w przyszłości. Konformizm oznacza tu trzeźwe, racjonalne przekalkulowanie „za” oraz „przeciw” i wybór zachowania gwarantującego największe potencjalne korzyści²⁰⁷, lecz zachowanie takie nie może stać w opozycji do przyjętych przez człowieka wartości nadrzędnych, stojących na szczycie przyjętej przez niego hierarchii wartości.

²⁰⁰ Por. Z. Bokszański, *Tożsamości zbiorowe*, Wyd. Nauk. PWN, 2005.

²⁰¹ Z systemem wartości mamy do czynienia wtedy, gdy pojedyncze wartości zaczynają tworzyć system standardów, kryteriów służących ocenie moralnej postępowania oraz jego stosowności. Por. J.H. Tuner, *Socjologia...*, op. cit., s. 39.

²⁰² Do problemu tego powraca przy omawianiu teorii wyrównywania postaw w paragrafie 1 rozdziału II.

²⁰³ Wcześniej charakterystycznych dla jej indywidualnego systemu wartości.

²⁰⁴ C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2002, s. 166-167 oraz s. 176-177.

²⁰⁵ B. Sztumska, J. Sztumski, *Człowiek w świecie wartości*, op. cit., s. 8-9.

²⁰⁶ C.A. Kiesler, S.B. Kiesler, *Conformity*, Addison-Wesley, Reading 1969, s. 12.

²⁰⁷ tzw. pragmatyzm

Elastyczność jednostki na poziomie wartości niższych w przyjętym przez nią systemie, tworzy iluzję jego niespójności, dając przeciwnikom owego systemu argument do jego podważania. Ustępliwość, kompromis, to konieczność, jeśli mamy mówić o zintegrowanym, otwartym systemie społecznym.

Systemy społeczne zamknięte, których system wartości oparty jest na dogmatach, charakteryzują się wysokim poziomem integracji wewnętrznej²⁰⁸, ale brakiem tolerancji wobec innych systemów wartości, fanatyzmem, konfliktowością i odstępstwem od drogi dialogu.²⁰⁹

Podsumowując znaczenie uznawanych wartości, kształtowanych na bazie wartości utylitarnych i duchowych, dla integracji społecznej, pragnę zauważyć, że postawa skrajnego propagowania czy to wartości utylitarnych, czy też absolutnych, jest we współczesnych społeczeństwach zachodnich nie do utrzymania. Lech Milian mówi o konieczności wprowadzenia, jako zasady integracji społecznej, utylitaryzmu umiarkowanego.²¹⁰ Utylitaryzm ten odrzuca radykalną formę utylitaryzmu, cechującą się skrajnym egoizmem popychającym przedsiębiorców do bezwzględnej walki oraz indywidualizmem utrudniającym, bądź też uniemożliwiającym współdziałanie.²¹¹

Człowiek współczesnego społeczeństwa liberalnego-demokratycznego, może dokonywać wolnych wyborów określonych wartości. Wybory te prowadzą niejednokrotnie do niespójnych systemów wartości, raczej zbiorów²¹², sporów ideologicznych i tym podobnych „tarć”. Produktem finalnym takich przeobrażeń, jest powstanie zunifikowanego (utylitarno-duchowego) systemu wartości niezależnego od religii²¹³, budującego w świadomości ludzkiej system norm obowiązujących obyczajowo.

Na zakończenie niniejszego paragrafu należy podkreślić, że dużą wagę dla integracji społecznej odgrywa wielkość populacji oraz różnorodność występujących w ich obrębie rodzajów wartości, a także to, jakie są role i pozycje społeczne ich

²⁰⁸ Jest to integracja oparta na strachu, wywołanym represjami stosowanymi przez aparat terroru wobec dewiantów.

²⁰⁹ W dziejach ludzkości mamy bogaty repertuar systemów społecznych, które wiedziały lepiej „co dla jednostki lepsze”.

²¹⁰ L. Milian, *Mechanizm rynku w ocenie aksjologicznej*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2001, s. 39.

²¹¹ J. Ł. Grzelak, *Konflikt interesów. Analiza psychologiczna*, PWN, Warszawa 1978, s. 44 i nast.

²¹² Zagadnienie to omówiłem już wcześniej odwołując się do poglądów Bożeny i Janusza Sztumskich; Zob. B. Sztumska, J. Sztumski, *Człowiek w świecie wartości*, op. cit., s. 30-31.

²¹³ O etyce niezależnej pisze T. Kotarbiński, *Medytacje o życiu godziwym*, Wyd. „Wiedza Powszechna”, Warszawa 1986, s. 151-165.

członków²¹⁴. Jeżeli w procesach integrujących makrospołeczności występują zazwyczaj wartości, których cechą jest dominacja w życiu społecznym, to właśnie te wartości „wyciszą” te wartości, które różnicują. Mając na uwadze fakt, że przedmiotem moich zasadniczych rozważań jest mała grupa ludzka, muszę stwierdzić, że w tych małych grupach, w których występują zróżnicowania wartościujące zachowania ludzkie, integracja jest praktycznie niemożliwa. Dzieje się tak nawet wówczas, gdy wspólną wartością, dla której powstała grupa, jest korzyść materialna. Z różnic światopoglądowych wykształca się rozmaita motywacja pracy powiązana z indywidualną oceną własnej pracy. Dla przykładu podam motywację pracy tzw. pracoholik, traktującego pracę w kategoriach autotelicznych, i osoby, która traktuje pracę czysto instrumentalnie, jako źródło dochodu.

5. Mechanizm rynkowy podłożem integracji makrospołecznej

Do omówionych wcześniej czynników sprawczych integracji w ujęciu makrospołecznym, jak również kształtujących integrację w grupach małych, sprowadzonych do grup pracowniczych zwanych instytucjonalnie przedsiębiorstwami zalicza się mechanizm rynku. Zdecydowałem się temu problemowi poświęcić oddzielny fragment dysertacji, gdyż rynek zwany wolnym, konkurencyjnym, przynoszącym zyski aktywnym jego uczestnikom jest historycznie ukształtowanym tworem społecznym, który wytwarza społeczeństwo zwane rynkowym. Inaczej mówiąc społeczeństwo rynkowe jest to społeczeństwo, w którym procesy integracji między innymi sprowadzane do subiektywnych odczuć przynależności wynikają z zaangażowań rynkowych. Doskonałym tego przykładem może być niekorzystne dla integracji samopoczucie ludzi bezrobotnych, których wykluczenie z działalności rynkowej jest równoznaczne z usuwaniem z aktywnego życia społecznego.

Według L. Miliana rynek jako wyznacznik aktywności gospodarczej jest mechanizmem dlatego, że występujące w jego obrębie zasady zachowań ludzkich, których zadaniem jest aktywność gospodarcza powiązana zyskiem, sprowadzają się do poszanowania wolności gospodarczej, akceptowania zasady konkurencji i stanowionego przez państwo prawa do własności jednostkowej zwanej powszechnie prywatną. W modelu rynku wolnego tylko wówczas staje się on mechanizmem,

²¹⁴ Por. E. Durkheim, *Zasady metody socjologicznej*, op. cit., s. 151-164.

gdy wszystkie trzy wymienione składniki jego statusu społecznego wzajemnie na siebie oddziałują. Inaczej mówiąc, jeśli jeden z wymienionych składników przestaje oddziaływać w sensie równoważnym, rynek jako mechanizm przestaje działać sprawnie. Zakłócenia w tym zakresie powszechnie zresztą zauważalne, jak na przykład monopolizacja produkcji powodująca pozakonkurencyjne narzucanie cen na niektóre towary, i co za tym idzie likwidująca zarówno możliwość wyboru towaru, jak i jego ceny. Tym samym monopolizacja produkcji określonego towaru eliminuje z rynku przedsiębiorców słabszych o mniejszym potencjale produkcyjnym, co prowadzi między innymi do dezintegrującego życie społeczne bezrobocia²¹⁵.

Mechanizm rynku, który tak dalece rzutuje na integrację życia społecznego jest tworem społecznym ukształtowanym w wielowiekowym procesie zmian w historycznie uchwyconych ustrojach społeczno-gospodarczych. Teoretycy ujmujący historię życia społecznego w kontekście kolejno następujących po sobie zmian rozwojowych traktują rynek i gospodarkę na nim opartą jako dowód wysokiego rozwoju procesów społecznych. Tego typu pogląd reprezentował A. Smith oraz kontynuatorzy stworzonego przez niego rynku oraz zachowań rynkowych jak: J.S. Mill, M. Weber. Do apologetów wolnego rynku można też zaliczyć współczesnych socjologów związanych z teorią wymiany: George'a Caspara Homansa, Petera Michaela Blaua.

Wymienieni teoretycy uważają, że podstawą wszelkich procesów integracyjnych jest konieczność wymiany powodowana m.in. podziałem pracy. Wymiana w miarę rozwoju rynku i jego znaczenia w kształtowaniu życia społecznego nabiera na znaczeniu jako wyznacznik integrujących życie społeczne zjawisk nie tylko w skali danego społeczeństwa, ale również w ujęciu bardziej globalnym. Podstawowa myśl G.C. Homansa sprowadza się do twierdzenia, że: „... zachowanie społeczne jest wymianą dóbr materialnych, ale i niematerialnych, takich jak symbole aprobaty i prestiżu. Osoby dające wiele innym starają się otrzymać wiele od innych, osoby zaś wiele otrzymujące są zmuszone wiele dawać. Proces ten wykazuje tendencję do wytworzenia równowagi wymian”²¹⁶. Jak zauważa Jerzy Szacki, G.C. Homans buduje swoją teorię socjologiczną czerpiąc z psychologii behawioralnej, która wyjaśnia zachowanie się jednostek w kontekście zachowań innych ludzi, a zatem odpowiada na pytanie: jakie stosunki społeczne łączą ludzi w grupy. P. Blau natomiast, w swych

²¹⁵ Monopolizacja sprowadza się do eliminacji wolności w wyborze rodzaju działalności rynkowej. Znaczącym tego przykładem jest dokonująca się monopolizacja usług bankowych i eliminacja zarówno przedsiębiorstw świadczących usługi kapitałowe jak i pracowników tam zatrudnionych.

²¹⁶ Cyt. za: J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 840.

rozważaniach nad teorią wymiany społecznej, koncentruje się nie na jednostkach, jak to uczynił G.C. Homans, lecz na tym, jak ich zachowania wpływają na kształtowanie się struktury społecznej. Koncepcja integracji społecznej, wynikająca z teorii wymiany zaprezentowanej przez P. Blaua, nie stanowi zaprzeczenia tej, którą zaproponował G.C. Homans. P. Blau dokonał natomiast poszerzenia tej koncepcji, przez włączenie w jej skład szerszych struktur społecznych.²¹⁷

Chcąc scharakteryzować mechanizm współczesnego rynku, którego model w dużym stopniu wizjonerski opisał Adam Smith należałoby pokazać podstawowe zjawiska społeczne, których efektem stał się wspomniany mechanizm rynku. Niewątpliwie zjawiskiem, które doprowadziło w konsekwencji do zaistnienia w życiu społecznym mechanizmu rynkowego, jest podział pracy. Podział pracy, którego początki sięgają czasów starożytnych²¹⁸ daje dowód, że specjalizowanie się w określonym rodzaju pracy powoduje wzrost jakości produktu, a tym samym podnosi użyteczność ekonomiczną pracy. Z punktu widzenia rozmaitych procesów integrujących w skali społecznej można powiedzieć, że podział pracy zarówno dzieli ludzi na wyodrębniające się kategorie zawodowe²¹⁹, jak też niejako zmusza do współdziałania. Mamy do czynienia w rzeczywistości społecznej z podzielonymi na kategorie zawodowe ludzi, którzy różnicują się z uwagi na: umiejętności zawodowe, wynikającą z ich pracy dochodowość oraz prestiż zawodowy²²⁰. W konsekwencji pojawia się zjawisko stratyfikacji społecznej, w istocie dezintegrującej szczególnie w odniesieniu do powszechnie spostrzeganych podziałów majątkowych. Jednakże, zaistniałe na bazie podziału pracy zróżnicowania społeczne powodują konieczność współdziałania. Ludzie reprezentujący różne zawody są zmuszeni do wchodzenia w stałe relacje na bazie wymiany początkowo barterowej, a współcześnie wspomaganej pieniądzem. Podział pracy ze względu na swoje znaczenie społeczne stał się przedmiotem refleksji przedstawicieli myśli społecznej szczególnie w XIX wieku. Skutkami podziału pracy zajmował się J.S. Mill w *Zasadach ekonomii politycznej*²²¹

²¹⁷ Tamże, s. 841. Por. także: J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 313-316; oraz J. Turowski, *Socjologia. Wielkie...*, op. cit., s. 63-66.

²¹⁸ E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*, op. cit., s. 53; Zob. także: Z. Gazda, *Historia gospodarcza*, Wydawca: Wydział Zarządzania i Administracji WSP Kielce, Kielce 1998, t. 1, rozdz. II, s. 25.

²¹⁹ Kategoria zawodowa - zbiór ludzi, których łączy określona cecha wiążąca ich z danym zawodem (np. lekarze - leczenie ludzi).

Pod pojęciem zawodu rozumiem wyodrębniający się rodzajowo zbiór czynności stanowiących pewną całość, poświadczony określonym ustawowo dokumentem.

²²⁰ Wspominałem o tej sprawie w paragrafie 4 niniejszego rozdziału.

²²¹ J.S. Mill, *Zasady ekonomii politycznej*, Wyd. PWN, Warszawa 1966.

podejmując problem korzyści, jakie wynikają z podziału pracy wynikającej ze zróżnicowania zawodowego. W dziele tym zwraca szczególną uwagę na ekonomiczne korzyści podziału pracy możliwości szybszego i bardziej precyzyjnego wykonywania wyrobu, a co za tym idzie zwiększenia wydajności pracy. J.S. Mill zwraca uwagę na konieczność dążenia do dobrze zorganizowanej kooperacji, która jest niezbędna w zaawansowanym podziale pracy. Kooperacja jest procesem łączenia podzielonej zawodowo pracy²²². Dużo uwagi podziałowi pracy poświęcił współczesny J.S. Millowi, J.B. Say w dziele *Traktat o ekonomii politycznej*²²³. Podobnie jak J.S. Mill, zwraca uwagę na problem przyspieszenia efektu pracy, jeśli ją podzielić na czynności proste, a także, co jest szczególnie ważne, na oszczędność czasu, która nie miałaby miejsca, gdyby pracownik chciał przechodzić od jednej czynności do drugiej odrębnej rodzajowo. J.B. Say wyraźnie ma na myśli znaczenie organizacji pracy niezbędnej dla pracy podzielonej. Piszac o podziale pracy podkreśla, że jest kontynuatorem myśli Adama Smitha, który po raz pierwszy pokazał pozytywne skutki wynikające z podziału pracy²²⁴. Poglądy obydwu klasyków ekonomii całkowicie pomijają socjologiczne aspekty podziału pracy. Problematykę tę podjął na początku XX wieku Emil Durkheim w znaczącym dla socjologii pracy dziele *O podziale pracy społecznej*²²⁵. E. Durkheim po raz pierwszy przeanalizował skutki wynikające z podziału pracy w kategoriach, jak napisał, szczęścia, solidarności społecznej, przymusu pracy.

Opisując wpływ podziału pracy na wzrost szczęścia ludzkiego, omawiany socjolog argumentuje to w ten sposób, iż każdy człowiek w sposób naturalny pragnie szczęścia, które daje mu posiadanie szeregu rzeczy. Podział pracy powoduje, że człowiek otrzymuje do dyspozycji coraz większą liczbę pożądanых przez niego rzeczy, które są coraz lepszej jakości. A zatem coraz pełniejsze zaspokojenie ludzkich potrzeb, wynikające z podziału pracy, wpływa na wzrost szczęścia.²²⁶

W udowadnianiu oddziaływania podziału pracy na organiczną solidarność społeczną²²⁷ E. Durkheim posługuje się omówieniem regulacji prawnych stosunków między rzeczami a ludźmi, jak i tych dotyczących relacji międzyosobowych. W myśl

²²² Tamże, t. 1, rozdz. VIII - O współdziałaniu, czyli łączeniu pracy, s. 193-216.

²²³ J.B. Say, *Traktat o ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1960.

²²⁴ Tamże, rozdz. VII - O pracy człowieka, przyrody i maszyn, s. 128-136.

²²⁵ E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*, op. cit.

²²⁶ Tamże, s. 295 i nast.

²²⁷ Solidarność społeczną odróżnia E. Durkheim od solidarności mechanicznej, wynikającej z podobieństwa.

poglądów omawianego uczonego, normy regulujące niniejsze stosunki, są wyrazem negatywnej solidarności społecznej, czyli takiej, która wyznacza granice poszczególnym częścią społeczeństwa by nie oddziaływały na siebie destruktywnie. Jednakże negatywny charakter solidarności jest wtórny w stosunku do wewnętrznej spójności wspomnianych części społeczeństwa, którym zapewnia zgodę. Solidarność pozytywna wewnątrz części społeczeństwa polegałaby na kompromisie i kooperacji wynikającej w sposób istotny z podziału pracy, ponieważ kooperacja to w gruncie rzeczy dzielenie się wspólnym zadaniem.²²⁸

Przymus pracy, to zdaniem E. Durkheima kolejny czynnik integracji społecznej. Ale należy tu zaznaczyć, że dokonuje on podziału form przymusu i nie każda z nich ma odzwierciedlenie w przyjętym przez E. Durkheima modelu społeczeństwa. Podstawowym rozróżnieniem, którego dokonuje, dotyczy przymusu zewnętrznego i wewnętrznego. Modelową formą przymusu jest indywidualne, wewnętrzne zobowiązanie się do podejmowania tylko tych zadań, do których wykonywania przejawia się największe zdolności w stosunku do pozostałych partnerów w podziale pracy. Podział pracy oparty na przymusie zewnętrznym należy do zjawisk patologicznych życia społecznego. Niemniej należy odróżnić przymus od regulacji, bez których nie może się obejść podział pracy.²²⁹ E. Durkheim ujął to w następujących słowach: „Przymus (zewnętrzny) zaczyna się dopiero wtedy, kiedy regulacja, nie odpowiadająca już prawdziwej naturze rzeczy i nie opierająca się także na obyczajach, utrzymywana jest wyłącznie siłą”²³⁰.

W rozważaniach E. Durkheima problematyka podziału pracy pomija ekonomiczne aspekty podziału pracy. Chciałem zwrócić uwagę na szczególne sprawy wynikające z punktu widzenia E. Durkheima na podział pracy, ponieważ podział pracy dokonuje się w społeczeństwach zorganizowanych, a tego wniosek, że organizacja życia społecznego jest funkcją podziału pracy. Dlatego też uznałem, że warto pokrótce wspomnieć o funkcji podziału pracy, związanej z tworzeniem się grup ludzkich, która jest podstawowym źródłem ich spójności.

W omówieniach podziału pracy trzeba uwzględnić zasygnalizowane wcześniej zjawisko mechanizmu rynkowego. Jest to ważne, gdyż długowiekowy proces rozwoju podziału pracy został pod koniec XVII wieku sprzężony z wizją gospodarki rynkowej

²²⁸ E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*, op. cit., s. 142-168.

²²⁹ Tamże, s. 472-489.

²³⁰ Tamże, s. 475.

w ujęciu liberalnym. Od czasu, gdy swoje dzieła o wolnym rynku opublikowali Adam Smith²³¹, Adam Ferguson²³², o podziale pracy zaczęto mówić odrzucając wielowiekowy przymus w jej wykonywaniu. Założono, że podstawową zasadą przyszłego, rodzącego się społeczeństwa zindustrializowanego jest wolny, a zarazem dobrowolny wybór pracy przez człowieka wcześniej uwolnionego z więzów zależności stanowej. Każdy człowiek, zgodnie z poglądem tzw. liberałów gospodarczych, niezależnie od swojego pochodzenia stanowego miał prawo do wykonywania takiego rodzaju pracy, jaki jemu odpowiadał. Według liberałów gospodarczych społeczeństwo tylko wówczas będzie wydajne produkcyjnie w dążeniu do dostatku materialnego, gdy człowiek będzie robił to, na co wskazują jego zdolności i umiejętności.

Liberalizm gospodarczy ma swe źródło w liberalizmie, który umownie można nazwać politycznym. Przedstawicielami tego liberalizmu byli: Jean Jacques Rousseau, Montesquieu²³³, Voltaire²³⁴, Denis Diderot, których zasadniczą myślą było to, że człowiek rodzi się wolnym. Wymienieni przedstawiciele francuskiego Oświecenia wskazują na naturę ludzką, jako fundament owej wolności. Mając na uwadze charakter niniejszej dysertacji, uważam, że ze względu na swą oryginalność zasługuje na przytoczenie stanowiska, w omawianej sprawie, Jeana Jacquesa Rousseau oraz Montesquieu.²³⁵ Zdaniem VIII wiecznego twórcy koncepcji umowy społecznej J.J. Rousseau, człowiek w naturalnych warunkach swej egzystencji żył w kontakcie z przyrodą, lecz z czasem utracił sprawność kierowania się instynktem i poddał się nawykowi cywilizacyjnemu, co spowodowało z kolei, że uległ nienaturalnej skłonności do gromadzenia dóbr materialnych, wyodrębnianych jako własność prywatna.²³⁶ W związku z tym, J.J. Rousseau uznaje przynajmniej dwa rodzaje wolności: do zrzeszania się i bogacenia. Ch.L. Montesquieu, podobnie jak J.J. Rousseau, uznaje,

²³¹ Główne dzieła A. Smitha zatytułowane są: *Teoria uczuć moralnych* (1759), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* (1776).

²³² Napisał m.in.: *An Essay on the History of Civil Society* (1767), *Institute of Moral Philosophy* (1769), *Principles of Moral and Political Science* (1772).

²³³ Montesquieu (Monteskiusz) naprawdę nazywał się Charles Louis de Secondat (1689–1755).

²³⁴ Voltaire (Wolter), jego prawdziwe imiona i nazwisko to François Marie Arouet (1694–1778).

²³⁵ Czynie tak dlatego, gdyż to właśnie J.J. Rousseau i Montesquieu stworzyli spójne systemy społeczne, w przeciwieństwie do Voltaire'a i Diderota, z których pierwszy w głównej mierze był historykiem i poetą, zaś drugi przede wszystkim (z uwagi na doniosłość historyczną tego faktu) właścicielem wydawnictwa (wokół którego udało mu się skupić światło umysły tamtych czasów), jak również moralistą, estetą, filozofem.

²³⁶ J.B. Say odwrócił porządek rzeczy traktując wolność jako funkcję prawa do własności.

że człowiek ze swej natury jest wolny, ale oprócz wolności osobistej posiada on prawo do dysponowania rezultatami swojej pracy.²³⁷

Wolność gospodarcza w modelu wolnego rynku polega na tym, że jednostka lub grupa zorganizowana w przedsiębiorstwo produkując na rynek, będzie poddana weryfikacji w zakresie jakości wyrobu i jego ceny przez konkurencyjny rynek. Konkurencja rynkowa ma w efekcie doprowadzić do tego, że na rynku zostaną sprzedane tylko te wyroby, których jakość i cena będą najkorzystniejsze dla kupującego. Konkurencja rynkowa zastąpi pozakonkurencyjną kontrolę jakości towarów, prowadzoną przez cechy rzemieślnicze lub gildie kupieckie. Zdaniem liberałów gospodarczych, twórców modelu wolnego rynku, swoboda wyboru rodzaju pracy, organizowania się w przedsiębiorstwa, a także konkurencja wyzwoli ogromny potencjał możliwości w skali całego społeczeństwa. Poddanie się wymogom konkurencji spowoduje w prawdzie ryzyko wyboru niewłaściwej pracy, ale w konsekwencji doprowadzi do sytuacji, w której każdy człowiek aktywny gospodarczo będzie robił to, co umie robić najlepiej.

Dla liberałów gospodarczych podział pracy oparty na dobrowolnym wyborze rodzaju pracy będzie podłożem do ścisłego współdziałania ludzi między sobą, gdyż ludzie wchodzący w różne kooperatywy dobrowolnie, będą współpracować na zasadzie życzliwości. Nowa sytuacja społeczna spowoduje, że z integracji społecznej usunięty zostanie paraliżujący współdziałanie przymus²³⁸.

Także konkurencja rynkowa nie będzie nosiła cech walki, a raczej rywalizacji w której lepsi w produkcji danego towaru będą powodowali, że ci z uczestników rynku którzy nie sprostają w konkurencji na płaszczyźnie konkretnego rodzaju pracy, będą mogli poszukać sobie innego miejsca na rynku. Liberałowie gospodarczy byli przekonani, że bezrobocie zaniknie wraz z dobrowolnym dopasowywaniem się ludzi do rodzajów pracy. Proces ten potrwa w czasie, ale zakończy się likwidacją bezrobocia. Wobec ogromnych potrzeb materialnych społeczeństwa pracy nie może zabraknąć dla nikogo²³⁹.

²³⁷ L. Milian, *Rynek i zmiany społeczne*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2003, s. 66-67 i 69.

²³⁸ Jak wspomniałem wcześniej problem ten rozwinął E. Durkheim.

²³⁹ Pogląd ten utrzymywał się w ekonomii wolnego rynku aż do lat 30. XX w., gdy znany ekonomista John Maynard Keynes stwierdził, że bezrobocie jest stałym składnikiem gospodarki wolnorynkowej. Zob. L. Milian, *Rynek i zmiany społeczne*, op. cit., s. 39-40; zob. także: J.M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1985.

Liberałowie gospodarczy nie obawiali się zróżnicowania majątkowego społeczeństwa pochodzącego z faktu, że każdy z rodzajów prac jest nosicielem różnej dochodowości. Zróżnicowanie majątkowe uważali za stan naturalny²⁴⁰.

Mechanizm rynku jest znaczącym dla integracji życia społecznego ze względu na fakt, iż akt kupna i sprzedaży połączony z ekonomiczną regułą podaży i popytu jest udziałem wszystkich ludzi, nie tylko aktywnych zawodowo. W konsekwencji ludzie sprzedają swoją pracę, aby za wynagrodzenie za nią uzyskiwane zaspokajać potrzeby materialne i duchowe. W warunkach gospodarki wolnorynkowej współdziałają za sobą w procesie produkcji rywalizują ze sobą, ponoszą ryzyko nieudanych przedsięwzięć, dążą do pomnażania swojego dochodu. Życie ludzi sprowadza się w istocie do zintegrowanej regułami rynku koegzystencji. Na każdym kroku ludzie wchodzi w układ integracji kooperującej, albo konkurencyjnej²⁴¹. Można powiedzieć jeszcze więcej: mechanizm rynku *wdziera* się w życie pozagospodarcze życie ludzi wpływając na socjalizację młodego pokolenia, wyznawane wartości. Fakt ten powoduje, że często społeczeństwo współczesne zwane jest wprost społeczeństwem rynkowym. Termin ten sprowadza się do stwierdzenia, że wszelkie procesy integracyjne przebiegają pod wpływem mechanizmu rynku²⁴².

W przedstawieniu integracyjnych funkcji mechanizmu rynkowego oddzielnego omówienia wymaga rynek pracy będący składnikiem różnych rodzajowo rynków branżowych. Przyrównując rynek pracy do rynków branżowych chcę podkreślić, że rynek pracy jest fragmentem rynku, na którym znajduje zastosowanie reguła podaży i popytu oraz wynikające z niej konsekwencje. Można powiedzieć, że rozmaite rodzaje prac są w sensie dosłownym towarami, a ich cenę determinują: złożoność pracy i wynikające z tego kwalifikacje oraz zależność pomiędzy popytem, a podażą. Praca stała się w pełni towarem, a rynek pracy społeczną rzeczywistością, gdyż o ocenie pracy *de facto* jej ilość prezentowana przez osoby gotowe do podjęcia pracy w konfrontacji do zapotrzebowania zgłaszanego przez przedsiębiorców. W praktyce rynku pracy powstaje swoista piramida rodzajów pracy, czyli inaczej mówiąc zawodów, której podstawę stanowią zawody o niskiej złożoności umiejętności, a szczyt zajmują zawody o wysokiej złożoności umiejętności. Wymieniona piramida warunkuje cenę

²⁴⁰ Nie doceniali zjawiska zwanego kumulacją kapitału w rękach nielicznych, o czym wspominam w paragrafie 4 niniejszego rozdziału.

²⁴¹ Wspomniałem o tym we wcześniejszej części tego paragrafu, jak również w paragrafie 1 niniejszego rozdziału.

²⁴² Sam A. Smith społeczeństwo, które powstawało na gruzach społeczeństwa feudalnego nazwał handlującym. Zob. L. Milian, *Mechanizm rynku...*, op. cit., s. 115.

pracy, jeśli się przyjmie jako rzecz oczywistą, że zawody stanowiące podstawę piramidy są reprezentowane najliczniej. Stąd też ma się do czynienia z regułą, że zawody najliczniej reprezentowane na rynku mają najniższą cenę.

W przekonaniu twórcy wolnego rynku ludzie wyuczający się zawodów prostych o niskiej złożoności, niejako z własnej woli godzą się na niską cenę swojej pracy. Trud wyuczenia się zawodów o wysokiej złożoności wpisuje się w tym modelu jako składnik złożoności pracy i wyznacznik jej wyższej ceny. Model rynku pracy naszkicowany apriorycznie przez A. Smitha i akceptowany przez późniejszych teoretyków rynku pracy, miałby odbicie w rzeczywistości gdyby pracy było pod dostatkiem na wszystkich szczeblach jej złożoności²⁴³.

Rzeczywistość społeczna jest jednak inna i w procesie rozwoju gospodarki wolnorynkowej, a w szczególności w fazie wysokiego postępu techniczno-technologicznego i organizacyjnego coraz więcej zawodów w przeszłości atrakcyjnych rynkowo nie znajduje nabywców, czyli kupujących pracę przedsiębiorców. Sytuacja ta neguje postulatyczny w modelu wolnego rynku wolny wybór rodzaju pracy, a także dobrowolny wybór miejsca pracy. Nadmiar wolnej siły roboczej coraz częściej, na wszystkich poziomach złożoności zawodowej, powoduje pojawianie się kategorii ludzi nie znajdującej zatrudnienia. Dość rozpowszechnione koncepcje rozpowszechnione w latach 30-50 ubiegłego wieku, że receptą na znalezienie pracy jest trud nabywania bardziej złożonych umiejętności zawodowych okazała się nierealistyczna. Na wszystkich poziomach złożoności zawodowej występuje brak zapotrzebowania na pracę, chociaż z oczywistych względów brak zapotrzebowania na pracę jest większy w zawodach mniej złożonych pod względem umiejętności. Nie ulega wątpliwości, że współczesny postęp technologiczny i organizacyjny nie wspomaga pracy, jak to zakładano wcześniej, a pracę tę eliminuje.

Pojawia się jako zjawisko społeczne proces postępującej dezintegracji życia społecznego, której podłożem jest brak pracy dla ludzi, którzy pragną podjąć pracę nie z przypadku niczym nieograniczonej ochoty, lecz z konieczności bytowej. Pojawia się paradoksalna sytuacja społeczna, w której mechanizm gospodarczy oparty na powszechnej pracy ludzkiej nie może jej zapewnić wszystkim gotowym do podjęcia pracy. Współczesny rynek pracy ze względu na skalę znajdujących się na nim wolnych zasobów społecznych wyraźnie dezintegruje, dzieląc ludzi na pracujących

²⁴³ Wyłączam prace o wysokim poziomie złożoności, które ze względu na wysoki poziom kwalifikacji, niejako są wyłączone spod reguły konkurencji.

i niepracujących. Można zaryzykować twierdzenie, że nieopanowany postęp techniczny i organizacyjny eliminujący tzw. żywą pracę ludzką ze stanowisk pracy staje się zaczynem być może poważnego kryzysu dezintegracji społeczeństwa zwanego rynkowym. Dezintegracja wynikająca z braku pracy staje się już dzisiaj źródłem konfliktów społecznych, trzeba też powiedzieć, że konkurencyjność pracowników wobec siebie przybiera już formę nie rywalizacji lecz po prostu konkurencyjnej walki.

Znaczącym dla integracji elementem mechanizmu rynkowego jest swoboda wyboru. Aby człowiek mógł się rozwijać zawodowo zgodnie ze swoimi uzdolnieniami, bądź ambicjami, musi mieć zapewnioną wolność wyboru rodzaju aktywności gospodarczej, w której chciałby się sprawdzić. Swoboda podejmowania aktywności gospodarczej polega na tym, że każdy człowiek może podjąć jakąkolwiek działalność²⁴⁴, której celem jest oferowanie towaru za pieniądze. Dobrowolność uczestnictwa na rynku silnie osadza jednostkę ludzką w płaszczyźnie wolności, związanej z wyborami konkretnych celów i sposobów ich osiągania, przynależnością do określonych grup społecznych, np. pracowniczych, a także realizacji różnych interesów.²⁴⁵

Każda jednostka powinna mieć możliwość samodzielnego podejmowania decyzji w zakresie tego *gdzie?* i *z kim?* chce pracować²⁴⁶ i kooperować.

H. Spencer dopuszczał jedynie zobowiązanie się wewnętrzne człowieka, twierdził, że tam, gdzie występuje przymus zewnętrzny, zaciera się wyrazistość modelu wolnego rynku.²⁴⁷ W związku z tym, wszelki nacisk zewnętrzny, przymuszający osobę do pracy (działalności rynkowej) jest pod względem moralnym naganny, ponieważ pozbawia go swobody podjęcia wolnej decyzji o wchodzeniu, bądź nie, na rynek. Owa aktywność gospodarcza na siłę, nie sprzyja integracji osoby z zespołem pracowniczym, czy też kooperantami, co niewątpliwie będzie miało swe odzwierciedlenie w efektywności podejmowanych działań.

Z wolności gospodarczej wypływa swoboda do integrowania się w przedsiębiorstwa, a z tą z kolei związana jest samodzielność dokonywania wyborów. Potwierdzają to słowa Jana Pawła II-go spisane w encyklice *Centesimus Annus*,

²⁴⁴ W modelowym mechanizmie wyboru pracy jest jednak pewien zgrzyt, jakim jest bezrobocie. Dlatego czasem mamy do czynienia z integracją z przymusu.

²⁴⁵ L. Milan, *Rynek i zmiany społeczne*, op. cit., s. 69.

²⁴⁶ R. Lucas, *Wstęp do gospodarki rynkowej dla Polski*, Profesjonalna Szkoła Biznesu, Kraków 1992, s. 20.

²⁴⁷ Zob. H. Spencer, *The Nature of Society*, [oraz] *The Factors of Social Phenomena* [w] *Theories of Society*, T. Parsons i in. (ed.), The Free Press, London 1965; zob. także: <http://ssr1.uchicago.edu/PRELIMS/Theory/thmisc1.html#SPENCER>

co doskonale ujmuje Richard Jonn Neuhaus: [Dzięki wolności pracy, przedsiębiorczości i uczestnictwu człowiek, który jest podmiotem, „traktuje jako przedmiot i narzędzie rzeczy tego świata i sobie je przywłaszcza”. „Człowiek urzeczywistnia siebie samego przez swoją inteligencję i swoją wolność”, wchodząc w krąg ekonomicznej wymiany oraz produktywności, która ma potencjalnie nieograniczony wzrost, prowadząc do „stopniowego wzrostu łańcucha solidarności”]²⁴⁸. Samodzielne podejmowanie decyzji pociąga za sobą pewne konsekwencje i gotowość do stawienia im czoła w kategoriach psychospołecznych zwana jest odpowiedzialnością. Należy tutaj podkreślić, że z założeń gospodarki rynkowej wynika, iż nie ma w niej miejsca na tak zwaną odpowiedzialność zbiorową.

Podobnie, jak umiejętności odgrywają dużą rolę przy podziale pracy, tak też stanowią ważny czynnik wolności gospodarowania, gdyż dzięki ich zróżnicowaniu pojawia się miejsce na rywalizację. Konsekwencją złego wyboru rodzaju pracy jest przegrana, odpadnięcie w procesie selekcji mechanizmu wolnego rynku i pozostanie tylko najlepszych. Gospodarka rynkowa stwarza jednak szansę powrotu do gry dla tych, którzy nie mogli sobie poradzić. Czyni to przez możliwość doksztalcenia się, bądź zmianę rodzaju pracy.²⁴⁹

W modelowych założeniach gospodarki wolnorynkowej zjawisko rywalizacji pomiędzy uczestnikami rynku, wywiera pozytywne skutki społeczne, ponieważ mobilizuje ono do bycia lepszym od tych, z którymi rywalizujemy. Zaryzykować, zatem można stwierdzenie, że na tyle mamy sprawny rynek, na ile „silna” jest na nim konkurencja. Rywalizacja powoduje, że ludzie chcą pewne czynności wykonywać szybciej i lepiej, co spowodowało, że zaczęli łączyć się ze sobą w większe organizmy gospodarcze²⁵⁰. Integracja ludzi dążących do większej sprawności rynkowej doprowadziła do powstania przedsiębiorstw, które również ze sobą rywalizują. Zasada konkurencyjności na rynku wymusza stałe podnoszenie swojej sprawności i dlatego bywa czasem, że podmioty działające na rynku łączą się ze sobą (tzw. fuzje) lub tylko współpracują, po to, by pokonać rywali.

Według Georga Simmela, niemieckiego socjologa i filozofa przełomu XIX i XX wieku, rywalizacja jest jednym z fundamentów, na których powstają kontakty

²⁴⁸ R.J. Neuhaus, *Biznes i ewangelia...*, op. cit., s. 187.

²⁴⁹ Widzę tu analogię do teorii krążenia elit V. Pareto, por. V. Pareto, *Uczucia i działania. Fragmenty socjologiczne*, PWN, Warszawa 1994, s. 49-58.

²⁵⁰ W pracy zespołowej istotną rolę odgrywał jej podział, o czy mówiłem na początku tego paragrafu.

interpersonalne. Twierdzi, że człowiek ma naturalną skłonność do towarzyskiej gry społecznej, dąży do kontaktu z rywalem, szuka go, choć czasami natrafia na niego zupełnie przypadkowo.²⁵¹ Stąd też, G. Simmel przypisuje zjawisku rywalizacji pozytywną rolę w integrowaniu, zbliżaniu do siebie uczestników rynku. Rywalizacja wraz ze swobodą podejmowania działalności gospodarczej upodabniają mechanizm rynku do gry towarzyskiej na dużą skalę, gdzie gracze muszą mieć coś do zaoferowania, aby przystąpić do gry oraz, gdzie jeden z graczy wygrywa (wzbogaca się) kosztem drugiego.

Warto zwrócić uwagę, że prekursor teorii wolnego rynku, jakim jest A. Smith twierdził, że rozwój gospodarczy związany jest z ideą pełnej wolności, co z kolei brało się z przekonania, że „konkurencja sama w sobie posiada moc porządkującą”.²⁵² Z upływem czasu praktyka życia gospodarczego pokazała, że nie zawsze takie przekonanie pokrywa się z prawdą, bo jak to udowodnił J.S. Mill interes jednostki nie musi być zgodny z interesem społecznym, zaś zasadę wolnej konkurencji może ograniczać monopolizacja rynku. Dlatego dziś teoretycy umiarkowanego rynku wolnego zwani neoliberalistami lub ordoliberalistami (między innymi: Walter Eucken, Fridrich A. von Hayek, Milton Friedman) opowiedzą się za wolnością gospodarczą, ale pod nadzorem państwa²⁵³, w celu zmniejszenia niepożądanych dezintegrujących skutków niekontrolowanej konkurencji i tym samym ograniczeniem *rynku dzikiego*²⁵⁴. Isaiah Berlin ujmuje to w słowach: „wolność jednych musi być czasem ograniczana, aby zapewnić wolność innym”²⁵⁵. W modelu konkurencji na rynku w ramach gospodarki wolnorynkowej dąży się do wyrównywania szans podmiotów w nim uczestniczących, chodzi głównie o to, aby konkurencja przyjęła postać współzawodnictwa opartego na zasadach *fair play*.

Najczęściej spotykanym argumentem ze strony osób krytykujących wolny rynek jako podłoże integracji społecznej, jest odwoływanie się do sprzeczności interesów pomiędzy sprzedającym i kupującym. Antagonizm ten można utożsamić z konkurencją o „dobrą” cenę. Christian Watrin jest zdania, że sprzeczności te rozstrzyga sam

²⁵¹ G. Simmel, *Socjologia*, op. cit., s. 63.

²⁵² E. Nawroth, *Humanizacja gospodarki rynkowej: ekonomia a etyka*, Wyd. Kontrast, Warszawa 1994, s. 10.

²⁵³ W myśl zasady „tyle rynku ile to możliwe, tyle państwa ile to konieczne”.

²⁵⁴ Rynek ten, bazujący na nieprecyzyjnym prawodawstwie gospodarczym, ukierunkowany jest jedynie na osiągnięcie jednostkowego zysku z pominięciem interesu społecznego.

²⁵⁵ I. Berlin, *Dwie koncepcje wolności i inne eseje*, Wyd. Res Publica, Warszawa 1991, s. 120.

rynek²⁵⁶, gdyż wszystko zależy od reguł podaży i popytu, którymi się kieruje. Równowaga rynkowa²⁵⁷ pomiędzy ilością towaru i popytem na niego, integruje, poprzez partnerskie stosunki, sferę produkcyjno-dystrybucyjną z nabywcami, gdyż daje poczucie zrobienia wzajemnie korzystnego interesu.

Podejmując zagadnienie wpływu zjawiska konkurencji na integrację, należy zauważyć jego konsekwencje psychospołeczne. Wszelka konkurencja obciążona jest ryzykiem porażki. Świadomość ryzyka może wywoływać u ludzi dwie skrajne postawy: unikania ryzyka i bierność, lub jego akceptacja i podejmowanie aktywności rynkowej. Konsekwencje społeczno-gospodarcze bierności rynkowej związanej z niepodjęciem ryzyka, które wynika z konkurencji są takie, że towar drożeje (możliwe pojawienie się monopolu), co sprawia, że staje się on niedostępny dla mniej zamożnej części społeczeństwa.²⁵⁸

Ostatnim z czynników mechanizmu rynkowego, który pragnę omówić z uwagi na jego niebagatelny wpływ na integrację makrospołeczną, jest prawo do własności jednostkowej, zwanej prywatną, która stanowi niejako nagrodę za trud rywalizacji. Prawo to jest gwarantem wolności jednostki w sferze politycznej, dając również podstawę dla różnych form wolności gospodarczej, bez którego nie mogłaby istnieć konkurencja.

Chciałbym, zatem w tym miejscu przywołać, wybrane przeze mnie dla potrzeb dysertacji, koncepcje teoretyczne własności prywatnej.

Józef Majka prawo do własności definiuje w sposób następujący: „(...) to uprawnienie każdej osoby fizycznej, a w dalszej konsekwencji także osoby moralnej do posiadania, użytkowania i dysponowania dobrami materialnymi, użytecznymi dla zaspokojenia potrzeb i osiągnięcia celu człowieka”.²⁵⁹

Można zauważyć, że J. Majka określając w ten sposób własność prywatną wyraźnie nawiązuje do koncepcji XIII-wiecznego myśliciela – św. Tomasza z Akwinu, który wyodrębnia prawo człowieka do posiadania (własności) oraz prawo do użytkowania. Prawo do posiadania określa, w jakim zakresie wolno właścicielowi

²⁵⁶ S. Partycki, *Elementy społeczne w społecznej gospodarce rynkowej*, Ośrodek Studiów Polonijnych i Społecznych PZKS, Lublin 1996, s. 58-59.

²⁵⁷ Jest to stan idealny w modelu wolnego rynku.

²⁵⁸ L. Milian, *Rynek i zmiany społeczne*, op. cit., s. 139.

²⁵⁹ J. Majka, *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław 1982, s. 97.

dysponować²⁶⁰ posiadanymi dobrami. Innymi słowy posiadanie wyznacza władzę w zakresie posługiwania się określonym dobrem i wykorzystywania jego. Z kolei prawo do użytkowania wynika z prawa naturalnego i wiąże się w rezultacie z prawem do życia, czyli stanowi warunek niezbędny dla normalnego funkcjonowania jednostki lub grupy w życiu społeczno - gospodarczym.²⁶¹

Warto również dodać, że prawo do posiadania implikuje prawo do użytkowania. Zależność ta jednakże nie występuje w przeciwnym kierunku. Chodzi tu mianowicie o to, że jeśli ktoś użytkuje jakieś dobra nie oznacza to automatycznie, iż je posiada. Krótko mówiąc konsekwencją posiadania jest użytkowanie, a nie odwrotnie.²⁶²

Według wspomnianego filozofa – myśliciela własność prywatna może mieć trojaki źródło: dziedziczenie dobra, zysk będący rezultatem użytkowania posiadanej własności oraz praca. Te wszystkie wymienione źródła własności, w świetle koncepcji Tomasza z Akwinu, mają wspólny mianownik – pożytek społeczny. Pożytek zaś niesie ze sobą korzyści dla jednostki lub grupy, która posiada jakieś dobra.²⁶³

Przykładowo, jednostka posiadająca własność, jaką jest przedsiębiorstwo może kupić pracę sprzedawaną przez inną jednostkę, dla której stanowi ona również własność prywatną. W rezultacie tej transakcji obie strony czerpią pewne korzyści: jedna strona, czyli przedsiębiorca osiąga zysk poprzez pracę drugiej strony, czyli pracownika, zaś zysk pracownika jest wynikiem jego zatrudnienia, a tym samym włożonej pracy w wyprodukowanie jakiegoś dobra. Można, zatem stwierdzić, że przedsiębiorca i pracownik mają wspólny interes integrujący ich ze sobą, którym jest osiągnięcie zysku.

Podobnie jest na przykład z relacjami pomiędzy samymi pracownikami. Zakładając, że każdy z nich posiada jako swoją własność różną merytorycznie wiedzę i związane z nią kwalifikacje do wykonywania określonej pracy, to w sytuacji, kiedy mają wyprodukować wspólne dobro, towar, muszą ze sobą współpracować. Ta współpraca będąca wynikiem wspólnego interesu umożliwi im osiągnięcie relatywnych zysków, w postaci zarobków, dla każdego z osobna.²⁶⁴

²⁶⁰ Konstytucja RFN mówiła, że *własność* ma pewne zobowiązania socjalne. „Oznacza to, że prawo do wolnego dysponowania własnością prywatną jest ograniczone dobrem ogółu” (art. 14, ust. 2); cyt. za: S. Partycki, *Elementy społeczne ...*, op. cit., s. 51-52.

²⁶¹ H. Olszewski, M. Zmierzak, *Historia doktryn...*, op. cit., s. 72.

²⁶² Mogą występować pewne sytuacje, jak np. wejście w posiadanie jakiegoś dobra poprzez jego długie użytkowanie, lecz są to sytuacje sporadyczne, których nie biorę pod uwagę.

²⁶³ Ten temat podejmuję pisząc o wartościach utylitarnych w paragrafie 5 niniejszego rozdziału.

²⁶⁴ Sam podział zysku, nagrody jest elementem integrującym.

Takie podejście do własności prywatnej jest dla mnie ciekawe z tego względu, gdyż wyznacza relacje pomiędzy jednostkami i innymi podmiotami oraz związane z nimi więzi zarówno społeczne, jak i gospodarcze.

Odnosząc się do koncepcji Tomasza z Akwinu w zakresie źródeł własności prywatnej chciałbym dodać, że J.J. Rousseau wychodził z założenia, że znaczącą podstawą owej własności jest praca ludzka. Ten XVIII-wieczny uczony uważał, że własność pochodząca z pracy jest czymś bardzo naturalnym i „(...) *nie podobna zrozumieć, z czego by się innego ona miała zrodzić, jeśli nie z pracy rąk; cóż bowiem innego niż własną pracę może człowiek wnieść, by sobie przywłaszczyć to, czego sam nie wykonał?*”.²⁶⁵ Zatem własność prywatną stanowi wszystko to, co jest rezultatem wykonywanej pracy, jak np.: wynagrodzenie i wszelkiego rodzaju dobra nabyte za pieniądze.

J.J. Rousseau twierdził również, że własność prywatna jest ściśle związana z umową społeczną jako elementem integrującym ludzi. Oznacza to, że każdy człowiek ma nieograniczone prawo do nabywania dóbr, zdobywania ich oraz rozporządzania tym, co posiada. Trzeba tu jednakże zaznaczyć, na co zwrócił uwagę J.J. Rousseau, że wolność człowieka posiada pewne ograniczenia. Przyznając jej status swoistego daru, uczony zabronił nadużywania osobistej wolności wobec wolności innych ludzi oraz życia kogokolwiek.²⁶⁶

Według tego uczonego sprzeczność interesów i pragnienie osiągnięcia egoistycznej, własnej korzyści szkodząc innym nie ma nic wspólnego z rywalizacją i konkurencją, o której już wspomniałem.

Na przestrzeni XIX i XX wieku szczególnie uwypuklają się trzy koncepcje własności:

- prywatna;
- społeczna;
- pluralizm własności.

Pierwsza z wymienionych koncepcji (tzw. liberalizm gospodarczy) uznaje jedynie własność prywatną, na którą składa się własność indywidualna (środki produkcji) oraz osobista (środki spożycia). Konkurencja i zysk jako nagroda z gospodarowania, to główne wyznaczniki, którymi kieruje się życie gospodarcze. Leseferizm odrzucał wszelkie inne formy własności (kolektywna, państwowa) poza

²⁶⁵ J.J. Rousseau, *Trzy rozprawy ...*, op. cit., s. 202.

²⁶⁶ Tamże, s. 215.

prywatną.²⁶⁷ Twórcy społecznej gospodarki rynkowej stanowczo odrzucają poglądy leseferystów absolutyzujących własność prywatną, jak i przeciwną skrajność proponowaną przez doktryny komunistyczne, opowiadające się jedynie za własnością społeczną.

Prywatna własność w gospodarce rynkowej stanowi istotny jej element, lecz nie każda, a tylko ta, która znajdzie się w jego obszarze. Pozarynkowa własność prywatna, nie ma z gospodarką rynkową nic wspólnego²⁶⁸, a w warunkach gospodarki uspołecznionej lub państwowo-kapitałowej jest własnością zanikającą, ponieważ brak w nich rynkowej konkurencji.²⁶⁹

Własność prywatna, nie jest tylko elementem warunkującym wolność człowieka, czy czynnikiem sprawczym jego aktywności gospodarczej, ale wyzwala ponadto samoodpowiedzialność jednostki. Człowiek pracując „na swoim” robi to sprawnie, co staje się czynnikiem dającym gwarancję porządku społecznego. Dzięki własności prywatnej interwencjonizm państwowy w życie gospodarcze ograniczony jest do minimum, co wymuszają decentralistyczne formy zarządzania.²⁷⁰

Koncepcję ładu społecznego opartego na własności społecznej stworzył K. Marks. Podstawą jego teorii stało się twierdzenie o dezintegrującej roli społecznej własności prywatnej, ponieważ zdaniem autora tejże teorii, negowała ona sprawiedliwość społeczną. Wszystko, co wartościowe pochodzi z pracy, zaś wartość dodatkowa, powstająca na bazie kapitału i zagarniana przez właścicieli środków produkcji, była zdaniem Marksa przywłaszczaniem sobie przez kapitalistów owoców pracy robotników. Jak już wcześniej powiedziałem, marksizm stawiał sobie za cel likwidację niesprawiedliwości społecznej, a metodą realizującą to zadanie miało być upaństwowienie środków produkcji i likwidacja klas społecznych. Zanegowanie własności prywatnej wywołało lawinę poważnych konsekwencji, do których należy zaliczyć m.in.: obniżenie efektywności gospodarczej; ograniczenie wolności osobistej, gospodarczej i politycznej przez stworzenie warunków do narodzin despotyzmu w tym obszarze.²⁷¹

²⁶⁷ S. Partycki, *Społeczne funkcje rynku*, Wyd. Uniw. M. Curie-Skłodowskiej, Lublin 1998, s. 97.

²⁶⁸ W modelu wolnego rynku nie mieści się pojęcie tezauryzacji, czyli przechowywania oszczędności w banku, czy też przysłowiowej skarpecie.

²⁶⁹ L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, Wyd. PCz., Częstochowa 1999, s. 37.

²⁷⁰ S. Partycki, *Elementy społeczne...*, op. cit., s. 52.

²⁷¹ S. Partycki, *Społeczne funkcje rynku*, op. cit., s. 97.

Katolicka nauka społeczna odrzuca obydwie skrajnie odmienne koncepcje własności. Przedstawiciele nauki Kościoła uważają, iż nie ma podstaw do uznawania liberalnej i marksistowskiej koncepcji własności za wykluczające się nawzajem. Ojcowie myśli chrześcijańskiej, jakimi są św. Augustyn i św. Tomasz z Akwinu, uznając prawo do posiadania za jedno z podstawowych, zwracali jednocześnie uwagę na obowiązki społeczne posiadających.²⁷² Poglądy Kościoła na temat własności ulegały z czasem ewolucji, i tak, od własności prywatnej obciążonej pewnymi obowiązkami, do współlistnienia własności prywatnej i społecznej²⁷³ oraz wzajemnego ich uzupełniania się w systemie społeczno-gospodarczym.²⁷⁴

W XXI wieku większość systemów przyjmuje koegzystencję różnych form własności, jednakże kluczowe znaczenie dla gospodarki wolnorynkowej ma własność prywatna. Jej dominacja nad innymi własnościami jest warunkiem koniecznym dla sprawnego działania rynku. Jeśli warunek ten zostaje spełniony, wówczas własność prywatna staje się motorem napędzającym gospodarkę poprzez pobudzanie, motywowanie jednostek do aktywności.

²⁷² Dla św. Augustyna obowiązkiem społecznym było służenie dobru wspólnemu, zaś dla Akwinaty była to pomoc biednym i potrzebującym (jałmużna).

²⁷³ Poza opisanymi formami własności, można jeszcze wyodrębnić własność grupową (wspólnotową), z którą mamy do czynienia w ramach spółdzielczości (własność komunalna) lub samorządności (własność samorządowa).

²⁷⁴ S. Partycki, *Spoleczne funkcje rynku*, op. cit., s. 98.

ROZDZIAŁ II

PROCESY INTEGRACYJNE W ODNIESIENIU DO MAŁEJ ZBIOROWOŚCI LUDZKIEJ

1. Mała grupa ludzka jako wyodrębniający się składnik struktury społecznej

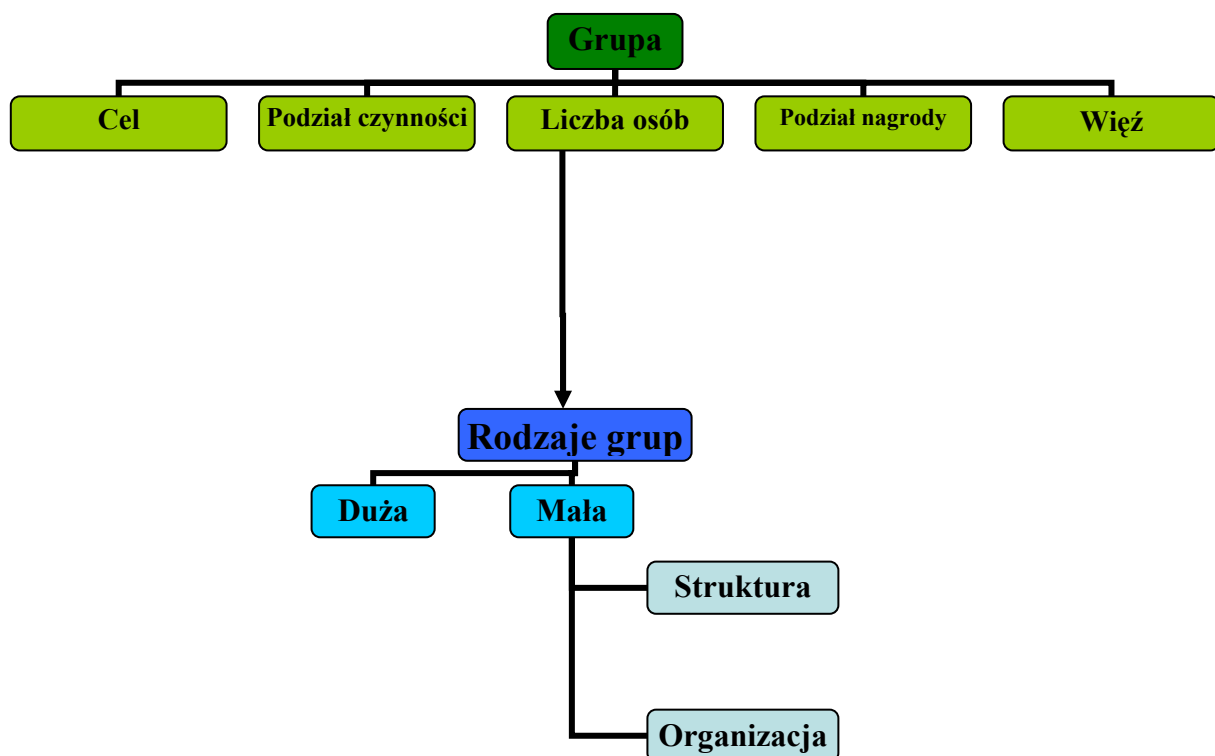
Człowiek jako istota społeczna wchodzi z innymi ludźmi w interakcje, które mimo, że przyjmują różnorodny charakter, to jednak wszystkie mają w sobie pewną moc zbliżającą, wiążącą ze sobą jednostki, tworzącą z nich pewne całości, które zwykliśmy nazywać zbiorowościami. Rezultatem rozmaitych interakcji jest grupa ludzka. Grupa ludzka zalicza się do podstawowych kategorii socjologicznych i w praktyce trudno podjąć analizę jakiegokolwiek zbioru ludzkiego nie wskazując na jego konstytutywne czynniki. Do konstytutywnych czynników przekształcających zbiór²⁷⁵ ludzi w grupę należą: cel stanowiący podstawę utworzenia się grupy, podział czynności niezbędnych do realizacji celu, podział nagrody, która jest rekompensatą za trud włożony w wykonywanie określonej czynności oraz szerzej ujmowana więź nieodzowna dla jakiegokolwiek współdziałania. Wymienione czynniki konstytutywne grupy chciałbym omówić biorąc pod uwagę kontekst określonego rodzaju grupy, jaką w mojej pracy jest grupa pracownicza.

Problematykę integracji w obrębie małej grupy rozpoczynam od omówienia podstawowych czynników konstytuujących dany zbiór ludzi w grupę, jako kategorię

²⁷⁵ Zbiór, w terminologii socjologicznej, oznacza pewną ilość osób, którą wyróżnia ta sama cecha. Jednostki wchodzące w skład zbioru nie łączy poczucie przynależności do tej samej całości, mogą one nie kontaktować się ze sobą, pozostając obcymi. Zob. w: L. Sołoma, *Socjologia*, op. cit., s. 103-104.

analizy socjologicznej. Omówienia grupy ludzkiej dokonam według schematu przedstawionego na rysunku 5.

Rys. 5. Czynniki warunkujące wyodrębnianie się grupy w strukturze społecznej



Źródło: opracowanie własne

Cel jest tym czynnikiem, od którego zaczyna się wszelki proces tworzenia się grupy. Biorąc pod uwagę pogląd A. Smitha, ludzie są zmuszeni do konstytuowania się w grupy, gdyż mają świadomość, że określonych zadań np. produkowanie towarów, nie są w stanie wykonać sami.²⁷⁶ Świadomość celu, dla którego ludzie wchodzą do grupy i stają się jej członkami jest wysoce znacząca dla niezbędnej sprawności grupy. Podział czynności jest uwarunkowany złożonością zadań wykonywanych w ramach danego celu. Współcześnie, jeśli weźmiemy pod uwagę grupy pracownicze warunki pracy wynikają z techniczno-technologicznego rozwoju narzędzi pracy. Z techniczno-technologicznego podziału pracy wyprowadzane są stanowiska robocze. Układ stanowisk roboczych warunkowany technicznie tworzy strukturę techniczno-organizacyjną procesu pracy. Z kolei na bazie struktury wyprowadzana

²⁷⁶ Zob. L. Milian, *Rynek i zmiany społeczne*, op. cit., s. 44-47.

jest organizacja danej grupy, w naszym przypadku produkcyjnej. Organizacja techniczno-technologiczne tym się różni od struktury, że poszczególne stanowiska robocze powiązane są ze sobą w system zależności. Uwidacznia się to szczególnie w łączności pomiędzy nimi. Łączność ta często zwana jest kanałami komunikacyjnymi. Na podłożu struktury techniczno-technologicznej przekształconej w organizację tworzy się organizacja ludzi przynależnych określonym stanowiskom roboczym. Poziom kompatybilności pomiędzy organizacją techniczno-technologiczną a organizacją zespołu ludzkiego przekształconego w grupę determinuje sprawność organizacji w realizacji jej celu.

Na bazie szerzej organizacji grupy kształtuje się struktura pozioma i pionowa stanowisk roboczych (pracy). Podział poziomy dotyczy podziału pracy według stanowisk roboczych. Podział ten zwie się potocznie szeregowym w odróżnieniu od podziału pionowego wynikającego z istniejących w przedsiębiorstwie poziomów władzy. Struktura pionowa nazywa się często strukturą władzy. Władza, z którą wiąże się podległość jednych ludzi innym ludziom, jest niezbędnym czynnikiem koordynacji pracy, względnie, gdy zachodzi potrzeba, jej modyfikacji.²⁷⁷

Trzecim czynnikiem konstytutywnym grupy jest podział nagrody pomiędzy członków grupy. Nagroda jest spodziewaną rekompensatą za aktywność czynnościową poszczególnych członków grupy. Nagroda, którą w przypadku grupy pracowniczej jest wynagrodzenie, należy do zasadniczego czynnika wyznaczającego aktywność na rzecz realizacji celu grupy. Wynagrodzenie jest przedmiotem szczególnego zainteresowania socjologów pracy. Spotykany w praktyce brak precyzji w ustalaniu zależności pomiędzy wkładem pracy a wynagrodzeniem obniża sprawność działania grupy jako wyodrębniającego się tworu w strukturze społecznej.²⁷⁸

Czwartym czynnikiem konstytutywnym cieszącym się zainteresowaniem socjologów jest kształtująca się na bazie współdziałania więź zwana społeczną. Więź społeczna ma swoje złożone uwarunkowania w normach obyczajowych.²⁷⁹ Z uwagi na temat mojej dysertacji omawiam poniżej wybrane problemy socjologicznej teorii więzi społecznych.

²⁷⁷ Problematykę struktury organizacyjnej omawiam szerzej w dalszym fragmencie niniejszego paragrafu. Natomiast problematykę władzy omawiam w sposób bardziej szczegółowy w rozdziale drugim paragraf trzeci, jak również w rozdziale trzecim paragraf czwarty.

²⁷⁸ O strukturze społecznej w dalszej części niniejszego paragrafu.

²⁷⁹ Problem ten szerzej rozwinąłem w paragrafie trzecim rozdziału pierwszego.

Kontakt międzyludzki typu „twarzą w twarz”²⁸⁰ w małej grupie społecznej typu pracowniczego powoduje pojawienie się istotnej dla współpracy integrującej członków tzw. więzi społecznej. Według W. Jachera „więź społeczna to kompleks, suma tych wszystkich czynników, które zapewniają danej całości społecznej (grupie, zbiorowości społecznej) istnienie, trwanie i działanie.”²⁸¹ Definicja ta wskazuje na więź, jako na spoiwo, siłę, która umożliwia grupie jej trwanie i rozwój.

Na podłoże kształtujące więzi międzyludzkie składają się: wspólnie zajmowane terytorium (częste i bezpośrednie interakcje); wzajemne zaspokajanie potrzeb (stosunki rzeczowe, interes); styczności pomiędzy jednostkami, bądź jednostkami a grupą osób (stosunki emocjonalne, poczucie wspólnoty „my”).²⁸²

W tworzeniu teorii więzi wiele uwagi poświęcono więziom w grupie małej. Problem ten przedstawiam w formie bardziej pogłębionej ze względu na tematykę mojej dysertacji.

Więzi międzyludzkie, w jednej z grup społecznych, jaką jest grupa pracownicza, mogą być rodzaju osobowego i bezosobowego.²⁸³ W zależności od tego, czy jednostki przynależące do grupy motywują swą styczność atrakcyjnością cech osobowości, czy też utrzymują je przy sobie ustalenia formalne. Pierwszy rodzaj więzi charakterystyczny dla małych grup zaspokaja w głównej mierze potrzeby emocjonalne człowieka, co związane jest z bezpośrednim obcowaniem członków grupy. Zbiorowości takie powstają spontanicznie, pierwotnie, niezależnie od presji otoczenia, dając swym członkom oparcie w trudnych chwilach ludzkiej egzystencji.²⁸⁴

Skutki rozpadu więzi osobowych są subiektywizowane, jednostka czuje się nieszczęśliwa, wpada w kompleksy, depresję, natomiast rozpad więzi formalnych wywołuje w świadomości ludzkiej pewnego rodzaju usprawiedliwienie, opierające się na stwierdzeniu, że „innych ludzi spotkał podobny los”. Ten fragment mojej wypowiedzi można odnieść do sytuacji przedsiębiorstwa małego znajdującego się w upadłości.

²⁸⁰ Por. P.L. Berger, T. Luckmann, *Społeczne tworzenie rzeczywistości*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1983, s. 62-69.

²⁸¹ W. Jacher, *Więź społeczna w teorii i praktyce*, op. cit., s. 41.

²⁸² Tamże, s. 42; zob. także ²⁸² W. Jacher, *Zagadnienie integracji...*, op. cit., s. 83 i nast.

²⁸³ Paweł Rybicki analogicznie do tego podziału mówi o więzi zrzeszeniowej i stanowionej.

²⁸⁴ L. Sołoma, *Socjologia*, op. cit., s. 116.

Fundamentem więzi społecznych w grupie są: wspólne wartości oraz cele, organizacja wewnętrzna grupy, a także interakcje jej członków.²⁸⁵

Istnieją dwie przyczyny powstawania i trwania grup. Pierwszą jest pewien cel, realizacja wspólnych potrzeb, interesów (grupa celowa), do którego realizacji zmierzają członkowie grupy. Drugą przyczyną, z której powodu spontanicznie konstytuuje się grupa, są wartości (grupa wspólnotowa), które sprawiają, że ludzie ci chcą się spotykać i razem pracować.²⁸⁶ Działalność w oparciu o wartości, czy też cele, są względem siebie komplementarne, gdyż cele można realizować w oparciu o uznawane wartości, natomiast zorganizowanie się grupy wokół wspólnych wartości nie przeczy realizowaniu przez nią wspólnych celów. Kwestia zróżnicowania tych grup opiera się na punkcie wyjścia, tym, co jest w danej grupie sprawą priorytetową - osiągnięcie celu, bądź realizacja wspólnych wartości.

Czynnikiem determinującym rodzaj więzi w grupie, jest jej organizacja wewnętrzna będąca pochodną jej struktury, na którą podstawowy wpływ ma wielkość grupy. Organizacja w ujęciu socjologicznym w odniesieniu do przedsiębiorstwa jest konfiguracją zróżnicowanych ról społeczno-zawodowych w układzie poziomym i pionowym wynikającym z układu pracy. Układ poziomy jest zazwyczaj związany z rodzajowym podziałem pracy i w ujęciu potocznym nazywany jest podziałem pracowników szeregowych. Natomiast podział pionowy wynika ze stanowisk pracy, w których występują prerogatywy decyzyjne zwane potocznie kompetencjami władzy.

Obecnie, coraz częściej, podkreśla się rolę i znaczenie małych grup w kształtowaniu osobowości jednostki i jej postaw społecznych. W małych grupach zachowania aspołeczne, czy patologiczne mają szansę być szybciej zauważone i zniwelowane, w czym niewątpliwie pomocny jest szeroki wybór sankcji²⁸⁷ obyczajowych, moralnych, czy też prawnych, gdy mowa o grupach sformalizowanych.

Na ogół przyjmuje się, że wzrost liczby członków grupy zwiększa prawdopodobieństwo, lub przyspiesza osiągnięcie celów grup zadaniowych.²⁸⁸ Jednak nie zawsze takie założenie sprawdza się, gdyż rozrost liczebny grupy prowadzi do zmniejszenia jej jednolitości, co wynika z różnicy poglądów, a zatem i sposobów

²⁸⁵ Wpływ wartości na zachowania ludzkie w kontekście procesów integracyjnych omówiłem w paragrafie czwartym rozdziału pierwszego.

²⁸⁶ Zagadnienie wartości zostało szeroko omówione w paragrafie czwartym rozdziału pierwszego, zaś problematyką wspólnoty (wartości) i zrzeszenia (cele) zajmę się w kolejnym paragrafie, dlatego tylko sygnalizuję jego związek z poruszonym tematem.

²⁸⁷ Opisanych w czwartym paragrafie rozdziału pierwszego.

²⁸⁸ np. partie polityczne

ujmowania celów. Dlatego dla zapewnienia większej zgodności działań, efektywności oraz aktywności członków²⁸⁹ grupy, często rezygnuje się z jej liczebnego powiększania.

Badania Jennings (1950) wykazały, że małe grupy nieformalne mogą wynosić do 5-6²⁹⁰ osób, kiedy jest ich więcej samoczynnie dzielą się na mniejsze. Wpływ na to ma trudność z utrzymywaniem stosunków osobowych pomiędzy członkami takiej grupy.²⁹¹

Problem rozpadu grupy z powodu osłabienia, a nawet utraty więzi pomiędzy członkami jest ważny, gdyż grupa, a mam na uwadze pracowniczą, może się rozpaść także i wtedy, gdy jej cel, dla którego została powołana, w dalszym ciągu jest atrakcyjny rynkowo.

Oslabienie, bądź utrata więzi bardzo często ma podłoże konfliktowe. W odniesieniu do analizy socjologicznej małego przedsiębiorstwa pod pojęciem konflikt rozumiem „rozejście się interesów łączących dotychczas członków grupy”. Nazwane przeze mnie rozejście jako podłoże konfliktu może mieć różne uwarunkowania. Podaję dla przykładu: członkowie grupy zaczynają się różnić w stosowanych sposobach realizacji celu, albo dla niektórych członków grupy cel staje się mało atrakcyjny. Powstaje pytanie, czy dany cel opłaca się dalej realizować, jeśli można wziąć pod uwagę realizację innego jeszcze bardziej atrakcyjnego. Utrata dotychczasowej atrakcyjności celów i różnice poglądów, co robić dalej, też mogą być podłożem konfliktu.

Zbyt duża liczba członków grupy oraz pojawiająca się między nimi niekorzystna odległość przestrzenna może być także źródłem osłabienia więzi, a w efekcie utratę jej sprawności w zakresie realizacji celu.

C.N. Parkinson sformułował prawo mówiące, że wzrost liczebności grupy prowadzi do wzrostu w strukturze organizacyjnej grupy, czyli do konieczności powoływania zespołów koordynacyjnych, komisji, komitetów itp.²⁹²

Z przedstawionego wcześniej podziału czynników kształtujących więzi grupowe, pozostał jeszcze do omówienia wpływ interakcji, czyli współzależności pomiędzy jej członkami. Na rodzaj ilość i jakość interakcji wywierają wpływ głównie takie elementy

²⁸⁹ Do dziś znane jest z czasów PRL-u powiedzenie „czy się stoi, czy się leży, to i tak sto złotych się należy”.

²⁹⁰ L. Sołoma pisze o siedmiu osobach, jako górnej granicy trwałości takich grup, jak np.: grupa towarzyska, przyjaciele, koledzy, rówieśnicy itp.; Por. L. Sołoma, *Socjologia*, op. cit., s. 115.

²⁹¹ J. Turowski, *Socjologia. Małe...*, op. cit., s. 79-81.

²⁹² Tamże, s. 81.

jak: wielkość grupy, oddalenie geograficzne jej członków (styczność), podobieństwo osób wchodzących w interakcje, oraz ich role i pozycje społeczne.

Częstotliwość oraz poziom komunikacji, która jest jednym z narzędzi wywierania na siebie wpływu przez członków grupy, jest wyższy w małych grupach społecznych z uwagi na bezpośredni jej charakter wynikający z niedużej ilości skupianych osób. Częstsza komunikacja sprzyja kształtowaniu się, umacnianiu więzi, jak i prowadzi do wzrostu lojalności zaangażowanych w działalność grupy członków. Członkowie dużych grup, korzystając z komunikacji poprzez media, działają w oderwaniu od konkretnych spraw jednostki, skupiając się na abstrakcyjnych celach ogółu. Dlatego w dużych grupach dla utrzymania ich jedności, konieczne jest istnienie instytucji, które w oparciu o normy oraz dysponując aparatem sankcji na rzecz ich przestrzegania, umożliwiają grupie osiągnięcie stawianych sobie celów.

Siła integracji grupy uzależniona jest również od wzajemnego, fizycznego oddalenia ludzi od siebie. Nie można mówić tutaj o bezwzględnej prawidłowości, że im w bliższej odległości członkowie grupy przebywają, tym częstsze i serdeczniejsze będą ich kontakty, ale z pewnością możemy spodziewać się takiego prawdopodobieństwa.²⁹³ Drobne sytuacje życia codziennego²⁹⁴, najprawdopodobniej sprawią, że niedalekie oddalenie będzie okazją do sprawdzenia, jak druga strona zareaguje w sytuacji zwrócenia się do niej o pomoc, czy współpracę. Jeszcze raz podkreślam tutaj prawdopodobieństwo takiego zachowania, a nie regułę, ponieważ więzy rodzinne mogą okazać się silniejsze niezależnie od oddalenia geograficznego.

Kolejnym, istotnym czynnikiem mającym wpływ na to, czy jesteśmy zainteresowani kontaktami z inną osobą jest jej podobieństwo do nas. Człowiek chętniej wchodzi w relacje z inną osobą, jeśli preferuje ona te same wartości, wyznaje tę samą religię, ma podobne przekonania, wiek, styl bycia, zainteresowania, wykształcenie itp.²⁹⁵ Podobieństwa są fundamentem tematów do wspólnych rozmów, wspólnego rozwiązywania problemów wiążących się z posiadaniem danej cechy. Moc przyciągania się podobieństw ma w tym wypadku także podłoże psychiczne, ponieważ czujemy się dobrze w towarzystwie kogoś, kto jest taki sam jak my. Pozbywamy się wówczas

²⁹³ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, op. cit., s. 69.

²⁹⁴ Mogą to być sytuacje od symbolicznego pożyczenia szklanki cukru, po sytuacje, od których uzależnione jest życie ludzkie. Dobrego studium omawianego zagadnienia może dostarczyć literatura marynistyczna.

²⁹⁵ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, op. cit., s. 70.

uczucia odmienności, które sprawia, iż doznajemy wrażenia, że jesteśmy gorsi od innych, nikt nas nie rozumie i dlatego nabywamy kompleksów.

Specyfikę interakcji członków grupy określa, omówiony już wcześniej, czynnik liczebności grupy, jak również miejsce, jakie członkowie grupy zajmują w strukturze społecznej. W przypadku małych grup, tzw. bezpośredniego kontaktu, ich członkowie wchodzi w częste i bezpośrednie interakcje z uwagi na mało rozbudowane wewnętrzne podziały strukturalne omawianych grup. W dużych grupach, gdzie podziały strukturalne są wyraźnie zarysowane, osoby najchętniej kontaktują się i przebywają w towarzystwie ludzi o tym samym statusie społecznym²⁹⁶. Fakt, że role²⁹⁷ społeczne tych ludzi są różne, nie będzie mieć wpływu na dobre relacje i chęć spędzania wspólnie wolnego czasu.

Godnym zwrócenia uwagi wydają się być niemałe trudności w integracji grupy, których następczą bariery komunikacyjne wynikające z: cech osobowości nadawcy i odbiorcy, nieumiejętności precyzyjnego budowania przekazu oraz wyboru złych środków przekazu, a także z powodu wystąpienia szumów komunikacyjnych.²⁹⁸

Na mocy hierarchizacji statusów, jednym z nich przypisuje się więcej władzy i szacunku niż innym, w związku z czym, osoby o wysokim statusie w grupie mają większy wpływ na jej działalność, niż ci o niższym statusie, natomiast interakcje pomiędzy osobami o różnych statusach będą uzależnione od przyjętego w grupie stylu kierowania²⁹⁹, oraz norm wraz z etosami zawodowymi.

Biorąc pod uwagę pozycje i role społeczne, należy zauważyć, że w małych grupach pracowniczych mamy zazwyczaj do czynienia z tym samym statusem społecznym, albo jego zróżnicowanie jest najwyżej dwustopniowe. W związku z tym, omawiana w dysertacji mała grupa pracownicza ma wszelkie przesłanki, aby móc się przynajmniej upodobnić do wspólnotowej.

²⁹⁶ Status społeczny (pozycja) wynika z określonej hierarchizacji ludzi, która obowiązuje w danej grupie, a wynika z uwarunkowań formalnej organizacji struktury władzy, jak i niekiedy z autorytetu, jakim obdarowują współpracownicy członka grupy.

²⁹⁷ „Rola jest typem lub wzorem społecznego zachowania się jednostki ludzkiej, najbardziej odpowiednim dla danej sytuacji z uwzględnieniem zarówno własnych wymogów i oczekiwań, jak i wymogów oraz oczekiwań innych osób funkcjonujących w danym organizmie lub systemie społecznym”, cyt. za: L. Milian, *Praca, osobowość, kierowanie*, Wyd. P.Cz., Częstochowa 2000, s. 49.

²⁹⁸ K. Łęcki, A. Szóstak, *Komunikacja interpersonalna w pracy socjalnej*, Interart, Warszawa 1996, s. 87-97; zob. także: E. Aronson, *Człowiek istota społeczna*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 1995, s. 473-493. Eliot Aronson opisuje w swej pracy bariery interpretacyjne, i choć dokonuje tego na przykładzie małżonków, to analogicznie można zasadę funkcjonowania owych barier komunikacyjnych ekstrapolować na teren relacji międzypracowniczych.

²⁹⁹ Do tematu tego powróć w paragrafie 5 rozdziału III.

Wskazując na integracyjne znaczenie istniejących w grupach norm obyczajowych, należy wskazać na kształtującą się na podstawie norm umiejętność do współdziałania członków tychże grup. Podłożem do rozwoju umiejętności do współdziałania ludzi w obrębie grup jest także ważne pojawienie się zaufania ludzi do siebie. Zaufanie wyzwala w obrębie grupy tendencję do kooperacji, a nie rywalizacji, mogącej zaważyć na integracji grupy. Pisze o tym Adam Bartoszek powołując się w swoim poglądzie na Francisko Fukuyamę podkreślającego integrującą rolę zaufania między członkami grupy.³⁰⁰

Rozważając problematykę grup nie można pominąć problematyki ich liczebności. Rozmiary grup mogą być bardzo zróżnicowane, i wynosić jak przyjmują socjologowie od trzech osób. Uzasadnieniem dla takiej minimalnej liczby członków jest fakt, że już między trzema osobami mogą zachodzić zróżnicowane interakcje. Natomiast górnej granicy grupy nie można ustalić. Zazwyczaj przyjmuje się, że do tak zwanych dużych grup o zmiennej liczbie członków zalicza się różne twory społeczne wyodrębniające się organizacyjnie, których celem jest realizacja jakiegoś pożytku społecznego. W przypadku mojej dysertacji do grup dużych zaliczę bez wątpienia przedsiębiorstwa zatrudniające kilkaset osób. Szczególnie interesują mnie grupy od kilkunastu do pięćdziesięciu osób zwane umownie małymi przedsiębiorstwami.

Jeśli uwzględnić podział na grupy małe i duże, to należy powiedzieć, że więzi społeczne w tym podziale znacznie różnią się w zakresie poziomu integracji. Grupy duże, w przeciwieństwie do małych, cechuje brak więzi personalnej pomiędzy każdym z ich członków, a także nie występują tu kontakty bezpośrednie, które uwzględniałyby wszystkich. Przy wskazywaniu czynników integrujących członków grupy, ma miejsce odniesienie się do jakichś wspólnych wartości lub norm organizacyjnych.³⁰¹

Istotnym elementem każdej grupy, zarówno dużej jak i małej, jest jej struktura. Piotr Sztompka mówiąc o strukturze grupy odwołuje się do George'a Simmela uważanego powszechnie za twórcę pojęcia struktura grupy. Opierając się na poglądach G. Simmela, tak definiuje strukturę grupy: struktura stanowi „czystą konfigurację stosunków społecznych, niezależnie od tego, między kim występują i czego dotyczą”.³⁰² Przedstawiona definicja jest rodzajem definicji kadłubowej, którą można

³⁰⁰ A. Bartoszek, *Kapitał społeczno-kulturowy wobec wymogów rynku*, Wyd. UŚ, Katowice 2003, s. 21.

³⁰¹ Ich opisu dokonałem w rozdziale I tej dysertacji.

³⁰² P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Znak, Kraków 2002, s. 136; por. także: M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996, seria: Biblioteka Menedżera, s. 72-73.

dostosować

do analizy konkretnych, wyodrębniających się rodzajowo grup. W odniesieniu do dysertacji strukturą społeczną w analizie małej grupy pracowniczej będzie to konfiguracja zależności pomiędzy pracownikami występującymi w różnych rolach społeczno-zawodowych³⁰³ wynikających z podziału pracy.

Przed próbą opracowania struktury grup zaistniałych na bazie współdziałania w procesie pracy chciałbym uzasadnić potrzebę wprowadzenia do tematyki dysertacji zagadnienia struktury grupowej.

Struktury organizacyjne małych grup zwane są też strukturami bezpośredniego kontaktu. Wynika to z bezpośrednich interakcji pomiędzy pracownikami, stąd też pochodzi nazwa, wspomnianego już wcześniej rodzaju kontaktów międzyludzkich „twarzą w twarz”. Fakt ten powoduje, że istnieje podstawa do wytworzenia się silnych więzi pomiędzy każdym z jej uczestników i dlatego opisu struktury takiej grupy dokonuje się przez charakterystykę indywidualnych, jednostkowych stosunków między członkami grupy.

Struktura każdej grupy, a szczególnie grupy opartej na współdziałaniu w procesie pracy, jest istotnym atrybutem organizacji grupy, a więc odpowiada na pytanie, w jakiej zależności od siebie znajdują się członkowie grupy pracowniczej, jaki z tego wynika zakres ich pracy w odniesieniu do zajmowanych stanowisk roboczych. Analiza struktury umożliwia poznanie podziału pracy z uwzględnieniem zależności pomiędzy pracownikami posiadającym władzę i pozostałymi szeregowymi.³⁰⁴ Relacje takie mogą zawierać wiele materiału analitycznego w zakresie konfiguracji stosunków międzyludzkich.

Znaczącym problemem dla grupy pracowniczej zaliczanej do małej jest nie tylko konfiguracja stosunków międzyludzkich w ich obrębie i wynikający z nich poziom integracji, lecz także zależność danej grupy małej, którą w dysertacji sprowadzam do małego przedsiębiorstwa od makrostruktury obejmującej ogólnospołeczny proces wytwarzania. Makrostruktura procesu wytwarzania sprowadza się do rozmaitych powiązań poziomych i pionowych pomiędzy organizacjami, jakimi są przedsiębiorstwa.

³⁰³ Pojęcie roli społeczno-zawodowej zaczerpnąłem z teorii zwanej modelem funkcjonalnym społeczeństwa opracowanym przez Talcotta Parsonsa. Por. T. Parsons, N.J. Smelser, *Funkcjonalne zróżnicowanie społeczeństwa*, [w] *Economy and Society. A study in the integration of economic and social theory*, London 1957, series: International Library of Sociology and Social Reconstruction, s. 47-70.

³⁰⁴ Szerzej temat na ten temat mówię przy okazji omawiania statusów społecznych jako czynnika determinującego interakcje międzyludzkie.

Jest to zatem struktura powiązań przede wszystkim powiązań instytucjonalnych, a w minimalnym stopniu międzyludzkich. Każde powiązanie instytucjonalne w skali makro ma swój wpływ na relacje międzyludzkie w skali mikro.

Niewątpliwie struktura makrospołeczna rozpatrywana na płaszczyźnie działalności gospodarczej kształtuje niezbędny dla tej działalności poziom integracji. Można mówiąc o integracji gospodarczej w skali makro wymienić jej dwa rodzaje: integrację kooperacyjną oraz integrację konkurencyjną. Pierwszy rodzaj integracji tworzą powiązania współpracujących ze sobą przedsiębiorstw w układach: małe z dużymi, małe z małymi, oraz duże z dużymi.³⁰⁵ Widzenie zbioru grup jako instytucji, m.in. gospodarczych, przez pryzmat interakcji, w jakie wchodzi poszczególne instytucje w celach kooperacyjnych prezentują Herbert George Blumer³⁰⁶, George Herbert Mead³⁰⁷. Według nich struktura grup traktowanych jako instytucje staje się siecią interesów, uzgodnień, porozumień. Sieć powiązań jest zabezpieczeniem przed próbami wykluczenia z rynku jednej z instytucji będące członkiem sieci.

Drugi rodzaj kooperacji wynika z kontaktowego „zderzania się” przedsiębiorstw różnej wielkości w procesie konkurencji. Ma się tutaj do czynienia ze szczególnym rodzajem integracji, który wynika z dążeń do wzajemnego wyeliminowania się z pola działalności rynkowej. Oczywiście obydwa rodzaje integracji mają wpływ na integrację w obrębie małych przedsiębiorstw, wpływ ten odbija się m.in. na motywacji pracy, stresie wynikającym z niepewności, co do dalszych losów przedsiębiorstwa.

Chciałbym zaznaczyć, że w obrębie małych przedsiębiorstw występuje raczej integracja kooperacyjna wynikająca z faktu, że wszyscy członkowie grupy stanowią jeden spójny organizm wytwórczy zaangażowany w konkurencję rynkową. Rywalizacja pomiędzy pracownikami jako odpowiednik rynkowej konkurencji może być jedynie tłem nie naruszającym spójności integracyjnej stanowiącym przedsiębiorstwo, zwłaszcza małe.

Koncepcję organizacji społeczeństwa opartego na konkurencji rynkowej przedstawili m.in. George Caspar Homans, Peter Blau, Ralph Emerson.³⁰⁸ Zgodnie z jej

³⁰⁵ W przypadku przedsiębiorstw funkcjonuje ogólnie przyjęty podział na przedsiębiorstwa małe, średnie i duże, co szerzej wyjaśniam w rozdziale trzecim. Por. L. Gilejko, R. Towalski, *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002, s. 61.

³⁰⁶ H. Blumer, *Spółczesność jako symboliczna interakcja*, [w] Kryzys i schizma: antyscjentystyczne tendencje w socjologii współczesnej, E. Mokrzycki [red.], PIW, Warszawa 1984, seria: Biblioteka Myśli Współczesnej, s. 75 i nast.

³⁰⁷ G.H. Mead, *Umysł, osobowość i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 1975, s. 214.

³⁰⁸ P.M. Blau, *Wymiana społeczna*, [w] Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej, W. Derczyński, A. Jasińska-Kania [red.], PWN, Warszawa 1975,

założeńmi omawianej koncepcji, życie społeczne można porównać do rynku, na którym spotykają się ludzie, podejmując interakcje w celu dokonania wymiany dóbr i usług. Organizacja wewnętrzna grupy jest analogiczna do organizacji rynku, gdyż człowiek będąc członkiem grupy sprzedaje swoją pracę pracodawcy, w zamian, za co dostaje zapłatę³⁰⁹ (wymienia ją)³¹⁰.

Szczegółowy opis rodzajów struktur organizacyjnych, w odniesieniu do mikrostruktur społecznych jakimi są małe grupy pracownicze, daje Lech Milian wymieniając cztery rodzaje takich struktur: krąg, gwiazda, mieszana, łańcuch.³¹¹

Połączenie w krąg oznacza, że w takiej grupie nie ma kierownika, wszyscy na poziomie decyzyjnym i wykonawczym są sobie równi, zaś przedsiębiorstwa, w których ta forma organizacji najlepiej się sprawdza, to zakłady produkcji taśmowej.

Organizacja małej grupy w gwiazdę, charakteryzuje się brakiem możliwości komunikacyjnych pomiędzy szeregowymi pracownikami. Funkcjonuje tu tylko jeden ośrodek władzy, który komunikuje się z poszczególnymi pracownikami, podobnie jak oni wyłącznie z nim, kierownikiem.

Grupa mieszana powstaje z połączenia układu w krąg i gwiazdę, czyli do specyfiki układu „krąg” należy dodać kierownika, który komunikuje się ze wszystkimi pracownikami szeregowymi, koordynując ich działania.

„Łańcuch” jest przykładem połączenia pracowników, którzy są względem siebie współpracownikami w poziomym układzie organizacji pracy. W przypadku przekształcenia tego układu w pionowy, będziemy mieli do czynienia ze szczeblami władzy w przedsiębiorstwie.

Nie da się jednoznacznie wskazać, który ze sposobów organizacji wewnętrznej małej grupy pracowniczej jest najlepszy, gdyż każdy z nich ma określone zalety i wady.

s. 120-134; zob. także: G.C. Homans, *Social Behavior as Exchange* (Zachowania społeczne jako wymiana dóbr), [w] *The American Journal of Sociology*, University of Chicago Press, Chicago 1958, vol. 63, nr 6.

³⁰⁹ Pragnę tu nadmienić, iż dotykam w tym miejscu bardzo istotnej dla przebiegu procesu integracji kwestii podziału wypracowanych grupowo dóbr użytecznych.

³¹⁰ Forma zapłaty może być bardzo różna, np.: pieniądze, usługa, rzecz, informacja, wydanie pozytywnej opinii itp. G.C. Homans uważa, że wymiana to: „...pewna sytuacja, w której działania jakiejś osoby przynoszą jej nagrody lub kary poprzez reakcję kogoś drugiego i vice versa”, cyt. za T. Stalewski, J. Łuciewicz, *Socjologia organizacji...*, op. cit., s. 134.

³¹¹ L. Milian, *Praca, osobowość, kierowanie*, op. cit., s. 47-48. Por. także: H. Podedworna, *Grupy i zbiorowości społeczne*, [w] *Socjologia ogólna. Wybrane elementy*, J. Polakowska-Kujawa [red.], Oficyna Wydawnicza WSGH, Warszawa 2002, s. 93-94.

Wybór struktury uzależniony jest od warunków przestrzennych, rodzaju produkcji zakładu, kwalifikacji pracowników, itp.³¹²

2. Poglębiona analiza grupy ludzkiej w tönniesowskiej koncepcji wspólnoty i stowarzyszenia

Poszukując kryterium analizy integracji grupy ludzkiej, której celem jest wytwarzanie produktów na rynek, które mają stać się towarami, zwróciłem uwagę na dwa pojęcia często stosowane w rozmaitych rozważaniach socjologicznych, jakimi są wspólnota i stowarzyszenie. To, co ma aspekt pragmatyczny w odniesieniu do obydwu pojęć można sprowadzić do problematyki więzi. Dla mnie zarówno wspólnota jak i zrzeszenie jako odrębne, rodzajowe zbiorowości społeczne funkcjonują w oparciu o odrębny typ więzi. Przyjąłem, że jakiegokolwiek poziomu integracji wynikają z rodzaju więzi jakie dominują w danym zbiorze zorganizowanym zwanym grupą społeczną. Wobec tego uznałem, że więzi kształtujące się w zbiorze ludzkim zwanym wspólnotą charakteryzują się psychofizyczną bliskością ludzi wobec siebie, która to bliskość wynika nie tylko z przestrzeni jaką dana zbiorowość wspólnotowa zajmuje, ale również ze zbieżności poglądów, wyznawanych idei i norm obyczajowych.

Natomiast zrzeszenie, jako zorganizowana zbiorowość ludzka wytwarza typ więzi, które by można określić jako oparte na interesie związanym z wykonywaniem jakiegoś celu. Cel ten może być długotrwały jednakże w ujęciu modelowym pozostawia w kontaktach międzyludzkich pewien dystans psychiczny umożliwiający pozostawanie przy własnych poglądach, ideach, normach obyczajowych.

Wspólnota jest dla mnie zorganizowanym tworem społecznym wyrastającym z podłoża rodzinnego, religijnego, w przeciwieństwie do zrzeszenia, którego podłożem jest najczęściej jest interes gospodarczy.

Uznałem, że warto się zastanowić nad rozumieniem tych dwóch odmiennych rodzajowo zbiorowości reprezentowanym w przeszłości przed omawianą przeze mnie publikacją F. Tönniesa. Znany w historii socjologii jest między innymi pogląd św. Tomasza z Akwinu średniowiecznego myśliciela z XIIIw., który analizując stanowe społeczeństwo średniowieczne stwierdzał, że elementem wiążącym członków wszystkich stanów jest religia. Rzutując ten pogląd na feudalne zbiorowości,

³¹² Tamże, s. 47-48.

które nazywał umownie społeczeństwem, nazwał je wspólnotami wiary. Pojęcie wspólnoty jako czynnika integrującego owe społeczeństwa feudalne wyprowadził z przekonania, że członkowie poszczególnych stanów spełniając wynikające z usytuowania społecznego powinności wobec Boga służą zarazem społeczeństwu jako całości. Dla Tomasza z Akwinu społeczeństwo było organizmem podobnym do organizmu ludzkiego. Jak pisze J. Szacki: „Przejmując od Ojców Kościoła i Arystotelesa wyobrażenie społeczeństwa jako organizmu, autor *Summy* nadaje mu wszakże cechy swoiste. Nie tylko wskazuje na wzajemną zależność różnych części ciała społecznego i wynikającą z tej zależności jedność, lecz również uwydatnia bardzo mocno nierówność tych części oraz konieczność podporządkowania części *niższych* częściom *wyższym*. Głowa jest źródłem *czucia i ruchu* dla całego ciała, a więc społeczeństwo bez władcy byłoby ciałem martwym. Poszczególne członki ciała społecznego mają dla życia całości niejednakowe znaczenie, toteż różne grupy członków społeczeństwa znajdują się na różnych szczeblach hierarchii.”³¹³ Organicyzm św. Tomasza z Akwinu uwypuklał niezbędność istnienia stanów, który to podział wynikał z podziału powinności, które nie negowały faktu, że społeczeństwo stanowe istnieje jako silnie powiązana całość.

Odmienny pogląd na temat więzów łączących poszczególnych członków społeczeństwa końca XIX w. w jedną organiczną całość wyprowadził z dokonywanych przez siebie obserwacji Emile Durkheim³¹⁴, który wyodrębnił trzy rodzaje więzi społecznej: więź zwana solidarnością opartą na podobieństwie, więź z podziału pracy oraz więź wynikającą z umowy. Prezentuje ten pogląd w dziele p.t.: „O podziale pracy społecznej”. Rodzaj więzi opartych na podobieństwie wyprowadził z faktu, że w społeczeństwie są ludzie, którzy te więzi zrywają stając się tym samym przestępcami. Dla E. Durkheima więzi społeczne zrywają te osoby, które naruszają akceptowane społecznie normy prawne. Przestępstwo jest czynem szkodliwym społecznie, a co za tym idzie czynem naruszającym więź społeczną, którą można nazwać łaodem społecznym. Społeczeństwo broni się przed takimi zachowaniami wprowadzając sankcje karne.³¹⁵ Na tym podłożu rodzi się pojęcie przestępstwa, jako czynu społecznie nieakceptowanego społecznie. Ludzie nie zachowujący się zgodnie z obowiązującymi normami są niepodobni do ludzi akceptujących ła

³¹³ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 46.

³¹⁴ Wcześniej odwołuje się do tego socjologa w paragrafie 2 rozdziału I.

³¹⁵ Pisałem o tym w paragrafie 3 rozdziału I.

społeczny. U E. Durkheima solidarność utożsamiona została z pojęciem integracji. Przestępcy dezintegrują życie społeczne stąd tak silne podkreślanie przez E. Durkheima prawa represyjnego. Brak zintegrowania przestępców ze społeczeństwem podlega karze. Solidarność opartą na akceptacji norm prawnych nazywa mechaniczną, gdyż jak można sądzić, członkowie społeczeństwa w tą solidarność wchodzi samorzutnie, w sposób naturalny w procesie socjalizacji.

Kolejnym rodzajem solidarności, czy inaczej mówiąc integracji społecznej, jest więź, którą E. Durkheim nazywa industrialną. Pojęcie więzi industrialnej wyprowadza od H. Spencera i zgodnie z jego poglądem zaznacza, że oparta jest ona o kooperację w podziale pracy. E. Durkheim solidarność wynikającą z kooperacji łączy z organizacją życia gospodarczego. Z podziału pracy wynikają więzi, które nazywa rzeczowymi. E. Durkheim nie ukrywa faktu, że podział pracy jest sankcjonowany nie tylko organicznie rozumianym zróżnicowaniem ról ludzkich w procesie pracy, traktowanej globalnie, ale również utwierdzanych normami prawnymi. Nie wywiązywanie się jednostki z obowiązku roli, jaką pełni w podziale pracy, grozi jej represjami prawnymi.

Szczególne znaczenie w określaniu obowiązków w podziale pracy mają umowy, regulujące prawnie to, co ma wykonywać jednostka w przyjętych na siebie zobowiązaniach. Podchodzi do tego typu solidarności bardzo krytycznie, gdyż podkreśla fakt wielkiej zmienności, co do zakresów i czasu trwania umów wiążących ludzi w podziale pracy. Niemniej jednak, solidarność industrialna jest przejawem współdziałania w społeczeństwie industrialnym. E. Durkheim nie neguje tego faktu, jednakże nie kładzie nacisku na ten rodzaj więzi. Jak wynika z lektury tekstu³¹⁶ czynnikiem bardziej integrującym jest dla E. Durkheima wymiana wytworów ich pracy. Co jest charakterystyczne dla E. Durkheima umowy zawierane w podziale pracy, z których wynikają interesy, są typem integracji powierzchownej, mało stabilnej. Jak pisze: „interesy wytwarzają jedynie powierzchowne więzi”³¹⁷.

Szczególny wkład w problematykę więzi społecznych wniósł niemiecki socjolog z przełomu XIX i XX wieku F. Tönnies prezentując charakterystyczny podział więzi społecznych na dwa rodzaje: na więź, którą nazwał wspólnotą, oraz więź określoną jako stowarzyszenie. Chciałbym wymieniony podział przez F. Tönniesa scharakteryzować

³¹⁶ E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*, op. cit., s. 259.

³¹⁷ Tamże, s. 259.

bardziej szczegółowo, gdyż stanowi on metodologiczne odniesienie przy formowaniu wniosków związanych z moimi badaniami empirycznymi.

Pomysł F. Tönniesa jest znaczący w sensie socjologicznym, dlatego, że odnosi się on do wszystkich ustrojów społeczno-gospodarczych, jakie odnotowuje historia życia społecznego. Niezmiennosc, wyodrębnionych po raz pierwszy przez F. Tönnisa, dwóch form zorganizowania życia społecznego na wspólnotę i zrzeszenie, wskazuje na konieczność rozważenia innego problemu, a mianowicie, która z form przybiera cechę organizacji dominującej społecznie. Można powiedzieć, że współcześnie dominuje forma zwana zrzeszeniem i ten fakt ma wpływ na wiele procesów społecznych, nazywanych dezintegracyjnymi. Podkreślam ten fakt, dlatego, że na funkcjonowanie przedsiębiorstwa w dużej mierze ma wpływ zrzeszeniowa forma integracji załogi.

Koncepcję więzi społecznych przedstawił F. Tönnies w dziele *Wspólnota i stowarzyszenie*³¹⁸.

Według Ferdynanda Tönniesa³¹⁹, w zależności od typu więzi pomiędzy członkami grupy, możemy mówić o dwóch, skrajnie odmiennych sposobach organizacji życia społecznego. Koncepcja wspólnoty i zrzeszenia³²⁰, wyodrębniają się w tönniesowskiej teorii jako konsekwencja wcześniejszych rozważań nad wolą ludzką. W myśl poglądów omawianego naukowca, są dwa rodzaje woli ludzkiej: organiczna, naturalna (Wesenwille) oraz arbitralna (Kürwille). Źródło pierwszego typu woli wypływa z psychiki ludzkiej i dlatego stanowi element irracjonalny w człowieku: „..., sumienie - najwyższym lub najbardziej intelektualnym wyrazem woli naturalnej”³²¹ to „..., również naiwne chcenie i działanie”³²². Natomiast wolę arbitralną cechuje działanie ze względu na określone, zewnętrzne cele, decyzję poprzedza chłodny namysł,

³¹⁸ F. Tönnies, *Wspólnota i stowarzyszenie*, Wyd. PWN, Warszawa 1988.

³¹⁹ Ferdynand Tönnies urodził się w 1855r w Szlezwiku-Holsztynie (Niemcy); kształcił się w zakresie filozofii, historii, filologii klasycznej, archeologii, ekonomii politycznej i statystyki, zaś doktoryzował się w dziedzinie filozofii i filologii klasycznej, natomiast tytuł profesora zwyczajnego uzyskał z ekonomii politycznej; w latach 1921-1933 nauczyciel socjologii usunięty z katedry przez nazistów, których poglądy poddawał krytyce; współzałożyciel *Deutsche Gesellschaft für Soziologie*; człowiek cieszący się ogromnym szacunkiem i uznaniem środowiska naukowego; m.in. członek honorowy „*American Sociological Society*”; zmarł w roku 1936 nie wychowawszy sobie, żadnego ucznia mogącego kontynuować rozwój jego myśli. Źródło: http://www.bautz.de/bbkl/t/toennies_f.shtml; Zob. także: P. Sztompka, *Socjologia...*, op. cit., s. 212 i nast.

³²⁰ W polskich tłumaczeniach dzieł F. Tönniesa, terminów *stowarzyszenie* i *zrzeszenie* używa się zamiennie na określenie *Gesellschaft*.

³²¹ F. Tönnies, *Wspólnota i stowarzyszenie*, op. cit., s. 156.

³²² F. Tönnies, *Wspólnota i społeczeństwo jako typy więzi międzyludzkich*, [w] *Elementy teorii socjologicznych*, W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki [red.], Warszawa 1975, s. 46-65

kalkulacja, świadomy wybór³²³, w przeciwieństwie do wspólnoty, gdzie mamy do czynienia z czynnikiem akceptacji przez jednostkę swojej środowiskowej egzystencji. Na podłożu tych rodzajów woli ludzkiej F. Tönnies zbudował socjologiczną koncepcję wymienionych wcześniej zbiorowości.

W opisywanym dziele F. Tönnies pisze: „... wspólnota jest podmiotem połączonej woli naturalnej, a stowarzyszenie - podmiotem połączonej woli arbitralnej ludzi”³²⁴.

Na podstawie lektury omawianego dzieła, można przyjąć, że tönniesowskie ujęcie woli ludzkiej, niezależnie od jej rodzaju, jest rodzajem świadomości, w której ma znaczenie wiedza o elementach tworzących dany rodzaj więzi. I tak, wola naturalna będzie odzwierciedlała bardziej rozumne przywiązanie do tradycji danej społeczności, kulturowanych norm obyczajowych, inaczej mówiąc uczestnictwo w danym rodzaju zbiorowości wynika również ze świadomej akceptacji tego faktu. Oczywiście w przypadku woli naturalnej będzie dominować pewna spontaniczność wynikająca z urodzenia. Jednakże samo pojawienie się naturalne danej jednostki w przypadku bycia członkiem wspólnoty nie nosi cech przymusu. W przypadku zbiorowości zwanej zrzeszeniem mamy sytuację odwrotną. Przynależność do tego rodzaju zbiorowości jest wynikiem wpływu na człowieka jego woli arbitralnej.

Dlatego J. Szacki podkreśla by nie łączyć woli naturalnej z ślepym instynktem, ale raczej z działaniami uzależnionymi od całości życia ludzkiego (uczuciami, doświadczeniami), które sprawia, że człowiek zdolny jest do zachowań spontanicznych, bez wyrachowania. Wola arbitralna stanowi natomiast dla człowieka źródło wiedzy o tym, co czynić, by jak najskuteczniej osiągnąć obrany cel.³²⁵

W grupach typu wspólnotowego, które pierwotnie były społecznościami rolniczymi, wiejskimi, dominują więzi wyrastające z poczucia pokrewieństwa i sąsiedztwa.³²⁶ We wspólnocie ważnym czynnikiem integrującym jednostki jest również ten sam język³²⁷, zaś ich zachowanie, czy wzajemne relacje reguluje tradycja, obyczaj, wiara.³²⁸ Formalnymi mikroelementami wspólnoty w rozumieniu F. Tönniesa jest rodzina i związek rodzin zwany klanem.

³²³ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 443.

³²⁴ F. Tönnies, *Wspólnota i stowarzyszenie*, op. cit., s. 239.

Za fundamentalne zagadnienie, dotyczące funkcjonowania wspólnoty, uważa F. Tönnies własność zbiorową, co wyraża w słowach: „Ludzie żyjący we wspólnocie należą wzajemnie do siebie i czerpią korzyści oraz posiadają i użytkują wspólne dobra”³²⁹, korzystają „z dóbr należących do wszystkich dla zaspokojenia bezpośrednich potrzeb wszystkich”³³⁰, zaś za regulator konfliktów wynikających z niewystarczającej ilości dobra wspólnego, przyjmuje zasadę consensusu (verständnis): „Wzajemne i wspólne wiążące skłonności, jako jednolitą wolę wspólnoty, będziemy tu nazywali porozumieniem (consensus)”³³¹.

Trzeba zwrócić uwagę, że F. Tönnies mówiąc o wspólnocie łączy ją z pojęciem własności zbiorowej. Własność zbiorowa kojarzy się z formą własności socjalistycznej.

Tymczasem w teorii wolnego rynku prezentowanej przez A. Smitha występuje jedynie własność jednostkowa, czyli prywatna. Jest ona nagrodą za uczestnictwo w grze rynkowej. Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd A. Smitha na znaczenie gospodarcze i społeczne wspólnot produkcyjnych. A. Smith był zdecydowanym przeciwnikiem monopolizujących rynek manufaktur. Przyszłość wolnego rynku widział w ogromie rywalizujących ze sobą wspólnot gospodarczych, które można dzisiaj utożsamić z małymi kilkunastoosobowymi przedsiębiorstwami.³³²

Zgoła odmiennie ma się rzecz, jeśli chodzi o formę integracji społecznej nazwaną przez F. Tönnies a stowarzyszeniem, ponieważ więzi łączące jej członków opierają się na racjonalnych przemysłeniach, w których interes stanowi główne kryterium wyboru działania - „W stowarzyszeniu każdy ma na uwadze wyłącznie siebie, wzajemne stosunki zaś cechuje napięcie”³³³; „W stowarzyszeniu każdy zabiega o własną korzyść, a innych akceptuje o tyle tylko, o ile umożliwiają mu jej osiągnięcie, toteż stosunki nie objęte konwencją ani szczególnym kontraktem można określić jako stan potencjalnej wrogości albo utajonej wojny, na którego tle momenty zjednoczenia woli wyróżniają się jako układy i zawarte pokoje”³³⁴. Społeczeństwa tak zorganizowanego nie stanowią ludzkie osobowości, lecz role, jakie w nim pełnią - „... z woli obu podmiotów ustanawia między nimi kontakt i wspólny zakres kompetencji

³²⁹ Tamże, s. 444; ³²⁶ Tamże, s. 35; ³²⁷ Tamże, s. 42; ³²⁸ Tamże, s. 45. Zagadnienie to szerzej omówiłem w paragraf 3 i 4 rozdziału I; ³²⁹ Tamże, s. 46.

³³⁰ Tamże, s. 62.

³³¹ Wyciąg z pracy E. Durkheima, *Communante et societe selon Tönnies*, sporządzony przez Jean-Marie Tremblay. Tekst elektroniczny ze strony:

http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/textes_1/textes_1_13/tonnies.html

³³² Za L. Milianem, *Rynek i zmiany społeczne*, op. cit., s. 103.

³³³ F. Tönnies, *Wspólnota i stowarzyszenie*, op. cit., s. 67.

³³⁴ Tamże, s. 83.

trwający tak długo, jak długo trwa „transakcja”.³³⁵ Czynnikiem integrującym jednostki w stowarzyszeniu jest realizacja określonych celów, co z kolei wymaga odpowiednich porozumień. Stosunek członków grupy zrzeszeniowej jest czysto formalny, zaś posłuszeństwo, kontrola społeczna opiera się na prawie i przymusie jego przestrzegania. Za wzorzec społeczeństwa stowarzyszeniowego F. Tönnies uznaje społeczeństwo przemysłowe << „W dziedzinie ekonomii rozwój polega na przejściu od powszechnej gospodarki domowej do powszechnej gospodarki rynkowej i zarazem od dominacji rolnictwa do dominacji przemysłu”³³⁶ >>, którego członkowie integrują się w oparciu o więzi tworzące się między innymi podczas podziału pracy, czy też wymiany dóbr, niemniej są to więzi, w których brak ludzkiej bezinteresowności oraz wspólnych dóbr.³³⁷ Funkcjonowanie zrzeszenia autor *Gemeinschaft und Gesellschaft*, porównuje do organizacji, w której każdy jest kupcem zabiegającym o własną korzyść, porównując oferty i wybierając najkorzystniejszą, pozwalającą osiągnąć cel przed innymi (wyścig).³³⁸

Z uwagi na stosunek do przedmiotów materialnych, charakter wspólnoty i stowarzyszenia jest odmienny. F. Tönnies stwierdza, że we wspólnocie cielesna obecność, jako czynnik integracji międzyludzkiej, wyrażająca się w czynach i słowach, wiedzie prymat nad wspólnym stosunkiem do przedmiotów, co przeciwnie przedstawia się w przypadku stowarzyszenia.³³⁹

Jak to już wcześniej wspomniałem, za pierwotną formę organizacji społecznej F. Tönnies uznał wieś, ponieważ obok wspólnoty krwi, terytorium, jako miejsce wspólnego zamieszkania, stanowi o możliwości przekształcenia się danej zbiorowości we wspólnotę ducha.³⁴⁰ Sąsiedztwo, charakterystyczne dla wspólnoty wiejskiej, stwarza okazję do licznych spotkań, wspólnej pracy, przyzwyczajień, ustalenia hierarchii, zasad dla wspólnego życia i działania. Tym, co przede wszystkim różnicuje integrację społeczności miejskiej od wiejskiej, jest oparcie jej na fundamencie przyjaźni (wynikającej z uprawiania tego samego, lub podobnego zawodu), oraz uznaniu związków krwi, jak i sąsiedztwa jako elementów nieistotnych.³⁴¹ Miasto nie stanowi

³³⁵ Tamże, s. 68.

³³⁶ Tamże, s. 85.

³³⁷ Tamże, s. 68.

³³⁸ Tamże, s. 85. Należy tutaj dodać, że nie jest to „wyścig” wyniszczających się nawzajem rywali, ale jest to zmaganie się uczestników rynku można by powiedzieć pobudzające do jak najszybszej realizacji wspólnego celu, którym jest: Verkehr - „wymiana”, „ruch”, „kontakty”.

³³⁹ Por. tamże, s. 85.

³⁴⁰ Tamże, s. 34 i nast.

³⁴¹ Tamże, s. 36.

jednak, formy stowarzyszeniowej *sensu stricte*, gdyż „Stowarzyszenie pojawia się jako stopień najwyższy w procesie rozwoju wspólnoty narodu”³⁴². Jak mówi F. Tönnies, jest to kolejny stopień³⁴³ na drodze rozwoju wspólnoty terytorialnej: „Ze wsi albo obok wsi rozwija się miasto, gdzie - w jego dojrzałej postaci - spoiwem jest nie tyle wspólne otoczenie naturalne, ile wspólny duch”³⁴⁴.

Zdaniem F. Tönniesa, miasto da się opisać w wymiarze organizacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Obserwowane od zewnątrz, miasto to tylko większa wieś, bądź to kilka sąsiadujących ze sobą wsi. Jednakże istotna różnica tkwi w ich organizacji wewnętrznej, gdyż wewnątrz miasta tworzą się „bractwa zawodowe, gildie i cechy, oraz bractwa kulturowe, *gminy* religijne, będące ostatecznym i najwyższym wyrazem idei wspólnoty”³⁴⁵, czego nie obserwuje się w organizacji struktury wsi.

Myśl tönniesowską podejmuje współcześnie kilku badaczy. J. Szacki uważa, że autor „Wspólnoty i stowarzyszenia” patrząc na społeczeństwo z perspektywy organicyzmu oraz ewolucjonizmu, uznał, iż wspólnotowa forma organizacji społeczeństw europejskich³⁴⁶, będzie odchodzić stopniowo do lamusa, zaś jej miejsce zajmie niepodzielnie typ zrzeszeniowy. Jednakże, chociaż J. Szacki widzi w F. Tönniesie entuzjastę nowoczesności, to jednak sądzi, że kwestionował on postępowość opisywanej tendencji dostrzegając jej koszty społeczne, głównie związane z jakością życia jednostek. Nie bez nostalgii patrzył na dewaluację wspólnoty, ponieważ uważał, że jest ona nośnikiem ponadczasowych wartości niezbędnych do integracji każdego społeczeństwa, do których odwołuje się w momentach przejściowych kryzysów.³⁴⁷

E. Durkheim zdawał sobie sprawę z upowszechnienia się w społeczeństwie formy zrzeszenia. Jednakże, jak wynika z przywołanego wcześniej opracowania³⁴⁸, w przeciwieństwie do Tönniesa nie wiązał z tą formą tak znaczących integracyjnie relacji społecznych. Osadzając zrzeszenie w industrialnym świecie opisywanym przez H. Spencera³⁴⁹, podkreśla brak trwałości wszelkich relacji wynikających ze społecznego podziału pracy. E. Durkheim poddając krytyce koncepcję tönniesowską podobnie jak

³⁴² Tamże, s. 85.

³⁴³ F. Tönnies wymienia trzy stopnie rozwoju terytorialnego: wieś, prowincja, kraj.

³⁴⁴ Tamże, s. 45.

³⁴⁵ Por. tamże, s. 45 i nast.

³⁴⁶ W której to formie upatrywano optymalnej postaci związku społecznego.

³⁴⁷ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 445.

³⁴⁸ E. Durkheima, *Communante et societe selon Tönnies*, op. cit.

³⁴⁹ Zob. J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, op. cit., s. 92-94.

jego znakomity poprzednik przyznaje, że w społeczeństwie istnieje mieszana forma wspólnoty-zrzeszenia. Charakterystyczną cechą tej formy jest to, że ludzie tak samo myślą i odczuwają. Taki pogląd na wspólnotę-zrzeszenie nie przesądza jednak o trwałości istnienia takiej formy. Ludzie myślą i odczuwają tak samo, bo wynika to z określonej sytuacji społecznej akceptowanej jako aksjoafektywna wartość³⁵⁰, w sensie spontanicznym. Poglądy takie mogą ulec zmianie wraz ze zmianą sytuacji społecznej. E. Durkheim wskazuje na otwartość ludzi na przyjmowanie rozmaitych poglądów i zachowań. Spontaniczność w akceptacji poglądów i zachowań wyraźnie nie sprzyja trwałości relacji międzyludzkich.³⁵¹

J. Szacki we wstępie do polskiego wydania opisywanego dzieła autorstwa F. Tönniesa, przyjmuje, że mogą funkcjonować trzy sposoby ujęcia tönniesowskiej koncepcji organizacji społeczeństwa: historyczne i teoretyczne (naukowe).

Pierwszy rodzaj podejścia, zakłada przenikanie się elementów wspólnoty do stowarzyszenia. W związku z tym we współczesnym społeczeństwie, szczególnie w środowisku miejskim przeważa rodzaj zbiorowości stowarzyszeniowo-wspólnotowej.

Współcześnie zanika forma tradycyjnej wspólnoty kojarzonej przez F. Tönniesa ze wspólnotą wiejską.

Kształtowanie współczesnych społeczeństw w oparciu o pokrewieństwo, czy braterstwo, uważa się za niemożliwe z uwagi na złożoność sfer ludzkiego życia oraz niejednokrotną konieczność angażowania się w sprzeczne jego dziedziny aktywności życiowej związanej z realizacją interesów gospodarczych. Należałoby tutaj przywołać E. Durkheima, który podkreślał zmienność relacji opartych o interesy. Człowiek ukrywa swoją osobowość związaną ze swoimi przekonaniami wyniesionymi z rodziny, a dąży do przyjęcia takich ideałów, a nawet ideologii, które pozwalają wchodzić z innymi w korzystne interakcje.³⁵²

Interpretacja teoretyczna koncepcji F. Tönniesa mówi o stworzeniu dwóch wzorców organizacji społeczeństwa *Gemeinschaft* i *Gesellschaft*. Dysponując takim wzorcem, możemy do niego przyrównywać różnego rodzaju zbiorowości, określając, który charakter więzi w nich dominuje, a zatem, której formie organizacji społecznej są bliższe.³⁵³

³⁵⁰ Przytaczam tu terminologię W. Jachera.

³⁵¹ E. Durkheima, *Communauté et société selon Tönnies*, op. cit.

³⁵² Pogląd ten podejmuje w dalszym wywodzie przy wyrównywaniu postaw pracowniczych.

³⁵³ F. Tönnies, *Wspólnota i stowarzyszenie*, op. cit., Wstęp, s. XXXIV.

Podobnego, jak J. Szacki, zestawienia wsi i miasta, jako biegunowo skrajnych form organizacji społeczeństwa, dokonał Jacenty Siewierski, zwróciwszy uwagę na aspekt ładu społecznego w tönniesowskim podziale. Autor ten pisze: „Tradycyjna wieś przesiąknięta duchem parafii i małe miasteczko z rozwiniętym handlem i usługami stanowić mogą skrajne przykłady społeczności w małej skali regulowanej przez obyczaj z jednej i prawo z drugiej strony”.³⁵⁴ W związku z tym, elementem integracji społecznej we wspólnocie wiejskiej byłyby normy obyczajowe regulujące życie społeczne nawet w sprawach nieistotnych dla utrzymania ładu. W przypadku społeczności miejskich, stowarzyszeniowych, integracja zachodzi poprzez wprowadzenie regulacji prawnych.³⁵⁵

Opisane powyżej analizy tönniesowskiej myśli, przypisują tradycyjnej wsi status wspólnoty, oraz uznają, że nowoczesne miasto odzwierciedla cechy stowarzyszenia.³⁵⁶ Z uwagi na to, co już wcześniej powiedziałem, miasto jako wyraz stowarzyszenia należy uznać za tezę dość kontrowersyjną i na wyrost. Oczywiście w kontrastowym zestawieniu wsi i miasta można by się zgodzić, że to właśnie w mieście dominują cechy stowarzyszeniowe, jednak uznanie miasta za skrajny biegun w stosunku do wspólnoty jest nieprawdą, gdyż również i w mieście mamy do czynienia ze wspólnotami (wspomniane już: gildie, cechy, gminy itp.)³⁵⁷. Wyjaśnienie przeze mnie tej nieścisłości uznałem za znaczące z uwagi na fakt, iż implikuje ona zagadnienie lokalności, znajdujące się w tytule niniejszej dysertacji. F. Tönnies uznany między innymi przez J. Szackiego w swych poglądach za ewolucjonistę nie pisze wprost, czy przechodzenie w rozwoju organizacji społecznej z jednego stopnia na kolejny wiązałoby się z bezwzględnym zanikiem poprzedniej formy, czy też istniałaby możliwość współistnienia wielu form organizacji społecznej nieustannie się doskonalących w kierunku stowarzyszenia. W pierwszym z opisanych przeze mnie przypadków mielibyśmy do czynienia tylko z jedną, doskonalącą się formą organizacji społecznej, a w rezultacie nie można mówić o jakiegokolwiek lokalności, natomiast w drugim przypadku, który wydaje się być bardziej bliski F. Tönniesowi, można już rozpatrywać zagadnienie lokalności, lecz uwypukla się tu wcześniej opisana nieścisłość sformułowania J. Szackiego, ponieważ doskonalące się w kierunku stowarzyszenia miasto, a więc także terytorialnie, przekształciłoby się w formę wyższą, czyli kraj.

³⁵⁴ *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, J. Polakowska-Kujawa [red.], Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2002, s. 60.

³⁵⁵ Zagadnienie norm społecznych, jako czynnika integracji omówiłem w paragrafie 3 rozdziału I.

³⁵⁶ J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 444.

³⁵⁷ Możemy oczywiście mówić o stowarzyszeniu wspólnot, ale nie chcę tutaj komplikować i tak już zawilego wywodu.

Potwierdzeniem tego, co napisałem na temat interpretacji podziału F. Tönniesa, są w pewnym stopniu poglądy J. Turowskiego, których nie argumentuje, lecz wypowiada się arbitralnie twierdząc, że: „Typologia Tönniesa stała się ogromnie trwała. Powraca się do niej często, gdyż wydaje się najtrafniej ujmować i odróżniać grupy wspólnotowe od grup umownych, celowych. Zapomina się jednak, że typologia Tönniesa określa tylko *idealne typy*, jak gdyby katalogi cech, a podawane przykłady grup zbliżają się mniej lub bardziej do idealnych typów, ale się z nimi nie pokrywają w całości. Wiele grup stanowi w rzeczywistości mieszaninę cech pierwszego i drugiego typu”³⁵⁸.

Przedmiotem analiz niniejszej dysertacji jest mała grupa pracownicza. Patrząc na nią przez pryzmat tönniesowskiej koncepcji, możemy powiedzieć, że nie ma wyraźnych granic pomiędzy osobistym życiem członków danego zespołu (np. wspólne spędzanie wolnego czasu, zapraszanie się na uroczystości, mówienie do siebie *per ty*, itp.), a stosunkami formalnymi (wynikającymi z zajmowanych pozycji w strukturze organizacji, odgrywanych ról, wykształcenia, statusu, itp.). A zatem, społeczność ta stanowi mieszaninę cech wspólnoty i zrzeszenia.

Zgodnie z koncepcją F. Tönniesa, grupy pracownicze, na podłożu woli bycia razem, mogą tworzyć korporacje społeczne (Korperschaften). Za najwyższą ich formą uznaje wspólnotę (Gemeinschaften), która poza posiadanymi przesłankami rzeczowymi do zaistnienia, cechuje się tzw. duchem wspólnoty, czyli wzajemną życzliwością, sympatią członków, uznawaniu tych samych wartości, norm, ideałów itp. Tak zorganizowana grupa nosi nazwę „wspólnoty pracowniczej” i (jak to mówi Lech Milian) jest to socjologiczny model współczesnego przedsiębiorstwa.³⁵⁹

T. Stalewski i J. Łucewicz podkreślają znaczenie podziału na grupy pierwotne i wtórne, w dokonanej przez F. Tönniesa kategoryzacji organizacji społeczeństwa. Socjologowie ci, opierając się na podziale Charlesa H. Cooleya, podobnie jak opisani wcześniej J. Szacki, czy J. Siewierski popełniają nadużycie przypisania typom idealnym ich odpowiedników w świecie rzeczywistym. Jako przykład zrzeszenia, czyli takiej organizacji społeczeństwa, w której integracja między ludźmi opiera się o związki racjonalne i rzeczowe, bez wpływu czynników emocjonalnych i osobowych, którymi charakteryzują się wspólnoty, opisywani autorzy podają zakład pracy.³⁶⁰

³⁵⁸ J. Turowski, *Socjologia. Małe...*, op. cit., s. 109.

³⁵⁹ L. Milian, *Praca, osobowość, kierowanie*, op. cit., s. 52.

³⁶⁰ T. Stalewski, J. Łucewicz, *Socjologia Organizacji*, op. cit., s. 38 i nast.

Oczywiście należy zgodzić się faktem, iż F. Tönnies w odniesieniu swojej koncepcji do ogółu społeczeństwa, uznał, że pierwotną jego formą jest wspólnota (w szczególności rodzina), lecz nie można przyjąć za słuszny pogląd, że obok wspólnoty niejako *ex nihilo* powstało stowarzyszenie nieobciążone żadnym z pierwiastków wspólnotowych. Bardziej poprawną wydaje się być interpretacja tönniesowskiej myśli, która przyjmuje, że w miarę różnicowania się zakresu ludzkich potrzeb, zachodzi konieczność wchodzenia w różnego rodzaju grupy interesu, i dlatego, człowiek porzuca wspólnotową koegzystencję, na rzecz organizacji zrzeszeniowych. Przykładem może tu być przedsiębiorstwo, w którym to mamy do czynienia z dość ciekawą udoskonalającą przemianą ewolucyjną³⁶¹, polegającą na wzmocnieniu się, silniejszym zintegrowaniu grupy pracowniczej poprzez więzi wspólnotowe.

Opisany proces da się wyjaśnić przez odwołanie się do koncepcji „wyrównywania postaw międzyosobniczych” Zdzisława Zaborowskiego, którego pogląd podchwycił w późniejszym czasie Stanisław Mika.³⁶²

Ogólnie rzecz ujmując teorie dotyczące zmian postaw da się podzielić na dwie grupy: odwołujące się do argumentacji emocjonalnej, oraz racjonalne, odwołujące się do rozumu. Wspominam o tym dlatego, że ów dychotomiczny podział teorii postaw jest kompatybilny z tönniesowską teorią organizacji społeczeństw. Dążąc do utrzymania lub zwiększenia integracji wspólnoty, jej członkowie będą się odwoływać do emocji i uczuć, podkreślali będą wartość tradycji, bliskich kontaktów, czy obrzędowości. W przypadku społeczeństw zorganizowanego na wzór stowarzyszenia argumentami istotnymi dla integracji, będą te, które wskazują możliwość osiągnięcia wspólnego celu, co byłoby dla pojedynczej osoby bardziej kosztowne lub niemożliwe.³⁶³

W myśl opisywanego procesu „wyrównywania postaw” członkowie grupy pracowniczej podświadomie dążą do wzmocniania więzi wspólnotowych przez ujednolicanie cech charakterystycznych dla osobnika danej grupy, i przeciwnie wyzbywania się tych, które ich różnią, a przez to utrudniają maksymalizację korzyści wynikających ze wspólnego działania.

Podsumowując przedstawione poglądy chciałbym stwierdzić, że pod pojęciem wspólnoty na bazie interpretacji F. Tönniesa rozumiem zorganizowaną zbiorowość

³⁶¹ Pragnę zaznaczyć, że F. Tönnies należy do naukowców nurtu ewolucjonistów, lecz jak to najtrafniej ujął J. Szacki, z nostalgią odnoszącym się do odejścia wspólnot do przeszłości; Por. J. Szacki, *Historia myśli...*, op. cit., s. 444-445.

³⁶² Bardzo mocno należy tutaj podkreślić, że opisywany proces społeczny ma fundamentalne znaczenie dla podejmowanej w dysertacji problematyki integracji pracowników małych przedsiębiorstw.

³⁶³ S. Mika, *Wstęp do psychologii społecznej*, op. cit., s. 140-149.

ludzką, o wysokim poziomie integracji, której podłożem są wspólne idee wynikające z poglądów politycznych, religijnych, akceptacji tych samych norm obyczajowych i prawnych, a także realizowany zbiorowo cel. Nawiązuję w tym momencie do koncepcji grupy ludzkiej, której funkcjonowanie musi wynikać z realizacji jakiegoś celu. Celem takim może być na przykład rozwój danej wspólnoty co do jej liczebności, lub wykonywanie jakichś zadań, które byłyby znamieniem, że ta grupa jakoś funkcjonuje. Natomiast pod pojęciem zrzeszenia rozumiem zbiorowość ludzką, której podłożem jest realizacja konkretnego interesu, którego dosadnym wyobrażeniem jest interes gospodarczy. Zrzeszenie jako rodzaj zorganizowanej zbiorowości ludzkiej musi cechować się bardziej długotrwałymi relacjami. Wyraźnie ukazująca się doraźność celu może stawiać pod znakiem zapytania fakt czy mamy do czynienia ze zrzeszeniem, gdyż zrzeszenie musi charakteryzować się bardziej utrwalonymi relacjami międzyludzkimi, co z kolei nadaje tym relacjom cechy normatywno-obyczajowe. Cechy te z pewnością nie są tak silne jak w przypadku wspólnoty, ale powodują, że dane zrzeszenie daje się poznać w sensie społecznym jako twór wyodrębniony. Interpretując poglądy F. Tönniesa uważam, że może istnieć jako wyodrębniająca się zbiorowość zorganizowana, rodzaj tworu społecznego, który zawiera w sobie zarówno cechy wspólnoty, jak i zrzeszenia. Przedstawione określenia trzech rodzajów zorganizowanej zbiorowości, są przydatne w dalszej części dysertacji jako teoretyczne modele odniesienia w analizie małych przedsiębiorstw.

3. Funkcjonowanie zespołów nieformalnych w małej grupie zintegrowanej na poziomie aksjoafektywnym

W badaniach nad integracją małej grupy społecznej na uwagę zasługuje zagadnienie wpływu zespołów nieformalnych na funkcjonowanie omawianych grup. Chciałbym na wstępie tego paragrafu zaznaczyć, że zdaję sobie sprawę, iż zjawisko społeczne, jakim jest pojawianie się grup nieformalnych, w szerszej mierze dotyczy dużych grup społecznych, niemniej jednak i małe grupy nie są wolne od tej problematyki. W związku z powyższym, wszystko to, co zostanie powiedziane w tym paragrafie o grupach nieformalnych odnosi się do małych grup, chociaż rozpad nieformalny jest bardziej charakterystyczny dla grup dużych. Można uznać za prawidłowość socjologiczną prawidłowość, że im większa jest grupa tym bardziej

ujawniają się tendencje do rozpadu nieformalnego. Dla moich rozważań ważne jest opowiedzenie się za poglądem, że grupa nieformalna jako symptom rozpadu grupy formalnej jest zjawiskiem świadczącym o dezintegracji grupy. Dezintegracja grupy jest zjawiskiem ujemnym w ocenie sprawności grupy³⁶⁴ niezależnie od tego, czy celem grupy nieformalnej jest poprawienie sprawności grupy, czy jest to dowodem pojawienia się różnic w realizacji pierwotnie sformułowanego celu grupy formalnej, a dalsze istnienie i umacnianie się grup nieformalnych zmierza do samolikwidacji grupy. Gdy celem grupy nieformalnej jest poprawa sprawności grupy to możemy mówić o czasowej dezintegracji grupy, natomiast zjawisko trwałego odstępstwa od pierwotnych celów grupy bez możliwości uzyskania kompromisu jest zaczątkiem dezintegracji trwałej, która musi doprowadzić do likwidacji grupy jako tworzywa społecznego.

W tytule paragrafu posłużyłem się pojęciem zespół nieformalny. Czy można mówić o różnicach pojęciowych, jeśli używa się wyrażenia grupa nieformalna, zespół nieformalny? Niewątpliwie w literaturze nie są to pojęcia tożsame.

Stanisław Mika podejmujący rozważania nad małym zespołem ludzkim kładzie nacisk na te cechy różniące zespół od grupy, które są związane z silną świadomością przynależności do określonego zbioru, podobnie jak grupa zorganizowanego, lecz z większym poczuciem wzajemnej zależności od siebie członków tego zbioru, który przekształca się z grupy w coś, co nazywamy zespołem. Inaczej mówiąc zespół to grupa ludzi bardziej ze sobą zżytych, odczuwających bardziej niż w przeciętnej grupie konieczność bycia razem.³⁶⁵ Myślę, że różnice między grupą a zespołem w tym kontekście socjologicznym polegają na zauważalnej ideologizacji celów. Im bardziej zespół idealizuje swoje cele tym trudniej osiąga kompromis w rywalizacji z inną grupą, czy zespołem. Pojawia się problem czy tak postrzegane zespoły nieformalne mogłyby mieć odpowiedniki w zespołach formalnych. Wydaje się, że taki proces przekształcania się grup formalnych w zespoły formalne, jest charakterystycznym zjawiskiem zacieśniania się więzów pomiędzy członkami grupy formalnej, a tym samym powodującym wzrost sprawności grupy formalnej. Jest to zjawisko odrębne, któremu poświęcę więcej uwagi w empirycznej analizie rozpatrywania integracji grup roboczych na skali zrzeszenie - wspólnota. Dla jasności tego poglądu dodam, że warunkiem

³⁶⁴ Mówię o tym w paragrafie 2 rozdziału 3.

³⁶⁵ *Praktyka kierowania*, D.M. Stewart [red.], Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996, s. 298.

przekształcenia się grupy formalnej w zespół formalny brak w jego obrębie rozpadu nieformalnego.³⁶⁶

Podobnie definiuje pojęcie zespołu B. Kozusznik. Według niej „Zespół jest traktowany jako specyficzna grupa społeczna, powiązana formalnymi i nieformalnymi *więzami*, wykonująca określone zadania w celu uzyskania określonej gratyfikacji materialnej i pozamaterialnej”³⁶⁷. Pewną wątpliwość w tym określeniu budzi stwierdzenie, że zespół może być powiązany więzami nieformalnymi, jeśli jest się świadomym, że powiązania nieformalne raczej dezintegrują zespół jako jednorodną całość. Stąd wniosek, że definicja B. Kozusznik dotyczy raczej zespołów dużych, co z kolei wywołuje wątpliwość czy w ogóle można nazywać zespołami grupy duże. Zgonie z przedstawionym wcześniej poglądem cechą zespołu w tym przypadku nieformalnego jest brak jakichkolwiek tendencji do rozpadu.

Myślę, że istotny wpływ, na brak jednoznacznego rozróżnienia zespołu od grupy, wynika z niemożności określenia górnej granicy liczebności jakiegokolwiek zespołu definiowanego ogólnie. Oczywiście nie przeczy to faktowi, że w analizie funkcjonowania konkretnego zespołu ludzkiego można zastanawiać się, czy jest to grupa, jak napisała B. Kozusznik, specyficzna mogąca nosić miano zespołu.

Nic zatem dziwnego, że tacy autorzy jak np.: Michael Schrage, Dennis W. Organ, Clay W. Hammer,³⁶⁸ podejmując próbę odróżnienia grupy od zespołu wyróżniają jego cechą intensywne interakcje członków zespołu, jasno sprecyzowane cele, zadania oraz środki i sposoby ich osiągania, innymi słowy lepszą organizację

i mocniejsze więzi pomiędzy ludźmi. Myślę, że źródłosłowu znaczenia słowa zespół należy upatrywać w analogii do „zgranego” zespołu muzycznego. W literaturze z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem bardzo często słowo zespół utożsamia się z wyrażeniem załoga przedsiębiorstwa. Takie skojarzenie występuje między innymi u: Roberta Rauzińskiego, Fryderyka Zolla, Władysława Ratyńskiego, Jack’a M. Nillesa.³⁶⁹

³⁶⁶ Tym samym nie chcę ograniczyć pojęcia zespołu do grupy nieformalnej.

³⁶⁷ B. Kozusznik, *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 80-82 oraz 103-104.

³⁶⁸ Zob. w: Cz. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, op. cit., s. 157-161.

³⁶⁹ Można tu odwołać się do następujących prac wymienionych autorów: R. Rauziński, *Aktywność zawodowa załogi*, [w] *Człowiek i praca...*, W. Jacher [red.], op. cit.; F. Zoll, *Kierowanie załogą*, PWN, Warszawa 1973; W. Ratyński, *Załoga i jej organy w zarządzaniu*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1975; J.M. Nilles, *Telepraca : strategie kierowania wirtualną załogą*, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003.

Różnic pomiędzy zespołem a grupą doszukuje się Stephen P. Robbins, który istotną cechą odróżniającą grupę od zespołu upatruje w rezultatach, jakie osiąga zespół jeśli chodzi o jego cele. Według wymienionego badacza w grupie wyniki są jedynie sumą indywidualnych wkładów pracy poszczególnych jej członków, co jest konsekwencją jedynie współdziałania członków grupy, w którym odpowiedzialność za wynik pracy wiąże się z danym stanowiskiem roboczym. Rozwijając tę myśl S.P. Robbins wskazuje na współdziałanie członków grupy w zakresie wymiany informacji i podejmowania decyzji. Tak zaakcentowany proces integracji członków grupy wyłącza ściśle zainteresowanie się jak dane zadania wykonują poszczególni jej członkowie. Jak wynika z przedstawionej prezentacji poglądów S.P. Robbinsa, w grupie silnie akcentuje się indywidualność zachowań, i co z tego wynika indywidualna ocena wyników pracy.

Dodam od siebie, że zespół, generuje efekt synergii, czyli wynik wspólnej pracy jest większy niż ten, który otrzymuje się po dodaniu indywidualnych wkładów pracy członków zespołu. Efekt synergii w zespole osiąga się przede wszystkim przez poczucie wspólnej odpowiedzialności, a także występującą umiejętność uzupełniania się kwalifikacjami.³⁷⁰ W zespole występuje zasada, którą można sprowadzić do znanego powiedzenia „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego”.

Po analizie lektury S.P. Robbinsa można stwierdzić, że pod pojęciem grupy ma on na myśli tönniesowskie zrzeszenie, a pod pojęciem zespołu wspólnotę.³⁷¹ Należałoby się zastanowić w tym miejscu, jaka znacząca cecha mogłaby być czynnikiem integrującym grupę pracowniczą do poziomu tönniesowskiej wspólnoty. Przecież trzeba pamiętać, że tönniesowska wspólnota to więzi wynikające z podłoża rodowego, wzbogacanego tradycją. Doszedłem do wniosku, zakładając, że wspólnota powoduje zawsze większą sprawność danego zespołu, może wynikać nie tylko z tego co akcentuje F. Tönnies. Jeśli wskazać na zespoły pracownicze funkcjonujące w warunkach gospodarki rynkowej, a więc podlegające ryzyku niepewności co do realizacji celów, to niewątpliwie czynnikiem wysoce spajającym członków zespołu jest odniesienie sukcesu rynkowego. Sukces odniesiony w warunkach rynku jest zjawiskiem nietrwałym, o sukces należy zabiegać, wiedząc, że przy minimalizacji wysiłków przy jego realizacji może się on nie powtórzyć. Osiągnięte zadowolenie z sukcesu może tak silnie oddziaływać na osobowości poszczególnych członków

³⁷⁰ S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, op. cit., s. 194-195.

³⁷¹ W literaturze anglojęzycznej również rozróżnia się pojęcia *team* - zespół oraz *group* - grupa.

zespołu, że dalsze zacieśnianie więzów integrujących jest sprawą oczywistą. Współcześnie w zespołach pracowniczych sukces jest jednym z zasadniczych czynników integrujących zespół na płaszczyźnie aksjoafektywnej. Zagrożenie utraty tego, co się osiągnęło dzięki sukcesowi wiąże ludzi jeszcze bardziej ze sobą i staje się podłożem ideologizacji działań.³⁷²

W dalszych fragmentach pracy obejmującej część empiryczną w takim jak wyżej kontekście będę używał pojęcia zespołu i grupy.

W niniejszym paragrafie zajmuję się grupami małymi, co wynika z meritum mojej pracy. Powstaje pytanie: Czy każda mała grupa jest zespołem, czyli używając terminologii F. Tönniesa wspólnotą? Nie chciałbym uprzedzać wyników moich badań empirycznych, powiem jednak, że małe zbiorowości ludzkie, które nazwałem załogami małych przedsiębiorstw, prezentują się zarówno jako grupy jak i zespoły.

Kolejne ustalenie terminologiczne, jakie chciałbym podjąć, dotyczy rozumienia grupy nieformalnej. Grupę tą definiuje się zwykle przez wskazanie tych cech, które odróżniają ją od grupy formalnej, a należą do nich te, które odnoszą się do ich genezy, więzi grupowych, sposobu unormowania struktury grupy, a także zasad rekrutacji członków.³⁷³ Odnosząc się do genezy grupy nieformalnej, należy powiedzieć, że formułuje się ona samorzutnie, w przeciwieństwie do grup formalnych powoływanych do „życia” oficjalnie i z rozmysłem przez szerokie grupy społeczne. Powodem ich powstawania, jak pisze Jolanta Kulpińska, jest fakt, iż: „organizacje formalne nie zaspokajają wielu potrzeb swoich członków i aby zaspokoić te potrzeby, a także by przeciwstawić się totalności instytucji, tworzą oni więzi nieformalne, własne wzory i normy, realizują silną kontrolę społeczną, nawet kosztem narażania się na sankcje ze strony organizacji oficjalnej.

Podobny charakter i takie same funkcje mają grupy nieformalne: kliki, kręgi koleżeńskie powstające w zakładach pracy. Można powiedzieć, generalizując, że podłożem powstawania grup nieformalnych są różnorodne sprzeczności przeciwko regułom funkcjonowania grup formalnych. W tym miejscu pojawia się szczególnie ważne zagadnienie, czy wspólnotę pracowniczą można by zaliczyć do grupy nieformalnej. Kwestię tę podjęła J. Kulpińska omawiając problematykę grup nieformalnych. Badaczka pisze: „należy zwrócić uwagę na charakter małych

³⁷² Hasłem wywoławczym „my zawsze będziemy najlepsi, gdyż nie lękamy się trudu”, a przewodnikiem ideologicznym jest przekonanie, że wspólnym wysiłkiem można dokonać wiele. Mamy tu do czynienia z procesem przekształcania się grupy formalnej w zespół formalny.

³⁷³ J. Turowski, *Socjologia. Małe...*, op. cit., s. 112-114.

grup roboczych, takich jak brygada czy zespół mistrzowski (tzw. majsternia). Ich cele i struktura są sformalizowane, jednakże bezpośredniość więzi powoduje, iż upodobniają się do grup nieformalnych i mogą stanowić ważny czynnik integrowania jednostki z organizacją”³⁷⁴.

Trudno zgodzić się z poglądem J. Kulpińskiej, gdyż grupa nieformalna jest alternatywą dla grupy formalnej. Jeśli wziąć pod uwagę wymienione wcześniej przyczyny rozpadu grup formalnych na nieformalne, jest to zawsze dowodem, że grupy formalne nie odpowiadają, ogólnie mówiąc, oczekiwaniom ich członków. Taka sytuacja nie występuje, gdy sposób funkcjonowania grup formalnych w pełni odpowiada członkom tych grup. Jednakże w takim wypadku mamy do czynienia z procesem przekształcania się z grupy formalnej, traktowanej jako zrzeszenie, w typową grupę wspólnotową.

Niezależnie od roli, jaką pełnią grupy nieformalne w procesie funkcjonowania grupy formalnej, a najczęściej ich rola dezintegruje grupę formalną jako całość, chociaż u podłoża grup nieformalnych może być przesłanie poprawy grupy formalnej, to nie można odrzucić twierdzenia, że grupy nieformalne cechuje pogłębiony kontakt towarzyski zwany często koleżeńskością. Pozytywną rolę w kształtowaniu poprawności funkcjonowania grup formalnych podkreśla Jan Turowski, który napisał: „W normalnych okolicznościach członkowie grup formalnych łączą się w grupy nieformalne w różnego rodzaju okolicznościach: z powodu wykonywania tej samej pracy, pochodzenia z tych samych okolic, odpowiedniości charakterów i tysiąca innych sytuacji. Najogólniej można odpowiedzieć, iż grupy nieformalne wynikają ze współżycia, współpracy i współdziałania członków grup formalnych, ale jako osób, a nie jako funkcjonariuszy wykonujących określone role w grupie formalnej”³⁷⁵.

O ile można się tu zgodzić ze zdaniem J. Turowskiego, że grupy nieformalne wynikają ze współdziałania członków grupy sformalizowanej, to jednak należy dodać, że podkreślana współpraca nacechowana przyjaźnią nie dotyczy wszystkich grup nieformalnych. Jak wynika z badań przedstawionych w części empirycznej, najczęstszym powodem rozpadu grup formalnych na nieformalne są zaakcentowane przez mnie wcześniej „sprzeczności przeciwko regułom funkcjonowania grup

³⁷⁴ *Socjologia. Problemy podstawowe*, [red.] Zbigniew Krawczyk i Witold Morawski, PWN, Warszawa 1991, s. 69.

³⁷⁵ J. Turowski, *Socjologia. Małe...*, op. cit., s. 112.

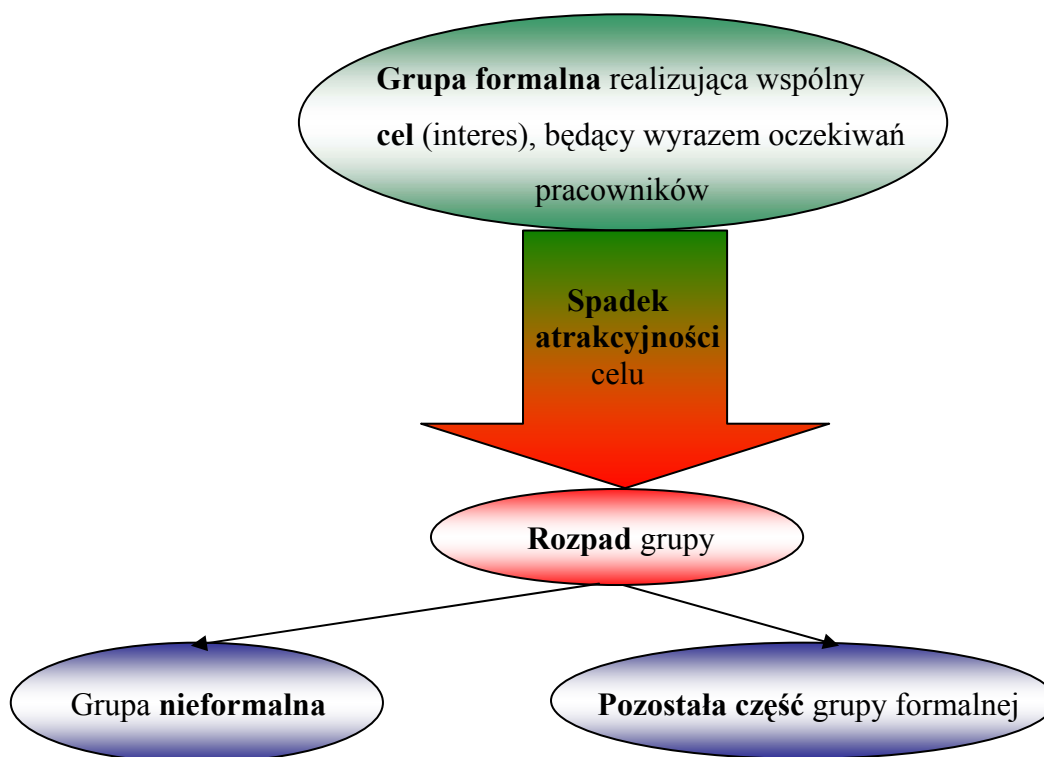
formalnych”. Sprzeciwy takie w sposób oczywisty dezintegrują funkcjonowanie grupy formalnej jako wyodrębnionej całości organizacyjnej.

W rozmaitych procesach, które dezintegrują różnorodne społeczności ludzkie pojawiają się zjawiska dysfunkcji, jak określili funkcjoniści³⁷⁶. W zjawisku dysfunkcji społeczne w skali makro można doszukiwać się analogii w rozważaniach nad rozpadem grup formalnych na nieformalne.

W tym miejscu chciałem przedstawić bardziej pogłębione rozważanie obejmujące konkretne przyczyny pojawiania się grup nieformalnych. Do podstawowych czynników mających wpływ na tworzenie się grup nieformalnych należą te, które wynikają z osłabienia czynników konstytuujących³⁷⁷ grupę. Możemy tu wymienić dezaprobatę: celu, władzy, podziału pracy i nagrody; a także, (o czym już wspomniałem na wstępie) liczebność grupy oraz normowane obyczajowo interakcje członków zespołu.³⁷⁸

Podstawową przyczyną powstania grupy nieformalnej jest spadek atrakcyjności realizowanego grupowo celu. Mechanizm wewnętrznego rozpadu grupy formalnej można przedstawić za pomocą następującego rysunku:

Rys. 6. **Powstawanie grupy nieformalnej w kontekście celu**



³⁷⁶ Por. T. Parsons, N.J. Smelser, *Funkcjonalne zróżnicowanie społeczeństwa*, op. cit., s. 47-70.

³⁷⁷ Czynniki konstytuujące grupę omówiłem w paragrafie 1 rozdziału II.

³⁷⁸ T. Stalewski i J. Łucewicz do najważniejszych elementów organizacji formalnej zaliczają: strukturę organizacyjną, hierarchię władzy, system łączności, system bodźców. Zob. T. Stalewski, J. Łucewicz, *Socjologia organizacji...*, op. cit., s. 49. Por. także paragraf 1 niniejszego rozdziału.



Źródło: opracowanie własne

Nastawione antagonistycznie wobec siebie grupy nieformalne, powstałe ze względu na niezgodność realizowanego celu, tworzy pewien poziom dezintegracji, który zależy od siły wyrażanego niezadowolenia. Niezgodność pomiędzy grupą nieformalną, a zwolennikami dotychczasowych metod realizacji obranego celu może mieć skutki negatywne, jak i pozytywne dla zespołu np. pracowniczego³⁷⁹. Fakt zaistniałej dezintegracji może w pewnej sytuacji przynieść skutki pozytywne poprzez inicjatywę kierownika, który zapobiega dalszej dezintegracji zespołu przez poszukiwanie tzw. consensusu.³⁸⁰

W sytuacji, gdy żadna ze stron nie może przekonać do własnego zdania grupy o odmiennych zapatrywaniach, kiedy strony nie mogą dojść do kompromisu wówczas mamy do czynienia z konfliktem, którego rezultatem jest wzajemne wyniszczanie się antagonistycznie nastawionych stron. Sytuacja, w której w ramach grupy formalnej powstają zespoły nieformalne dbające wyłącznie o swe własne, partykularne interesy, niewątpliwie nie może mieć pozytywnego wpływu na integrację.³⁸¹ W skrajnych przypadkach doprowadza do rozpadu grupy.

Kolejnym z wymienionych wcześniej czynników wpływających na powstawanie grup nieformalnych jest dezaprobat władzy w organizacji³⁸². Władza w grupie wynika z budowy jej struktury³⁸³ i przepisów, dzięki którym kierownik oddziałuje na formalnie podlegający mu personel. Jednakże przepisy, to tylko jedno ze źródeł przywództwa, ponieważ zazwyczaj w danym zespole pojawiają się przywódcy nieformalni, którzy na mocy swego autorytetu skupiają wokół siebie ludzi niezadowolonych z dotychczasowego porządku rzeczy (takiego jak np.: podział władzy w grupie),

³⁷⁹ Problematykę zespołu pracowniczego podejmuję w rozdziale III.

³⁸⁰ Do zagadnienia tego powracam przy omawianiu stylów kierowania.

³⁸¹ Jak i na pozostałe aspekty sprawności rynkowej przedsiębiorstwa, w przypadku grupy pracowniczej.

³⁸² Jaką jest np. przedsiębiorstwo.

³⁸³ Jest to czynnik szczególnie istotny w przypadku dużych grup społecznych, natomiast w odniesieniu do małych grup pracownicznych, które znajdują się w obszarze badań niniejszej dysertacji, struktura, w której występuje kierownik (zazwyczaj właściciel firmy) oraz pracownicy, jest czynnikiem drugorzędym.

tworząc w ten sposób grupy nieformalne.³⁸⁴ W literaturze omawianego zagadnienia istotnym tematem jest przywództwo nieformalne w grupie. Wyróżnia się dwa typy przywódców nieformalnych: o charakterze zadaniowym i emocjonalnym. Pierwszy zawdzięcza autorytet w grupie swej fachowości, służąc innym pomocą merytoryczną, drugi potrafi wpływać, dzięki cechom swej osobowości, na skuteczne osiąganie zamierzonych celów, poprzez budowanie atmosfery bezpieczeństwa, przyjaźni, optymizmu, wiary w sukces.³⁸⁵

Pomiędzy przywódcą formalnym (kierownikiem), a nieformalnym może dojść do rywalizacji o władzę w grupie.³⁸⁶ Owa rywalizacja, w zależności od konkretnego przypadku, może przybierać charakter budujący dla grupy lub w przypadku skrajnej postaci rywalizacji, jaką jest konflikt, charakter ten jest destruktywny, destabilizacyjny i dezintegrujący dla grupy ukonstytuowanej formalnie. Konflikty niewątpliwie prowadzą do wzmocnienia więzi w grupach nieformalnych, natomiast dezintegrują zespół jako całość.³⁸⁷

Pobudką do niezadowolenia z władzy, na bazie której pojawiają się przywódcy nieformalni, jest przeważanie niesprawiedliwy podział nagrody. Niesprawiedliwy, czyli taki, w którym pracownicy nie widzą równowagi pomiędzy świadczeniami na rzecz organizacji, a otrzymywanymi od niej korzyściami.³⁸⁸ Często roszczenia członków grupy są znacznie większe niż te wynikające z obiektywnego stanu rzeczy: „... koszty i świadczenia w stosunkach wzajemnej wymiany z pracodawcą oparte są na przeszłości, uzupełnionej stale rosnącym doświadczeniem, które ich zdaniem, powinno znaleźć odzwierciedlenie w stale rosnących nagrodach udzielanych przez pracodawcę [...]”. W rzeczywistości zaś, niestety, często udział pracownika w tej wymianie maleje z różnych powodów, jak spadek kwalifikacji, utrata znaczenia specjalności pracownika i niedomagania starości³⁸⁹.

Poczucie niesprawiedliwości wynikające z podziału nagrody, może natomiast mieć swe podłoże w niesprawiedliwym podziale pracy, wynikającej z organizacji pracy,

³⁸⁴ Możliwym jest również przypadek, w którym to wcześniej zawiązuje się grupa nieformalna, i wtedy dopiero spośród członków tejże grupy wybierani są przywódcy.

³⁸⁵ *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, A.K. Koźmiński, W. Piotrowski [red.], op. cit., s. 408-409. Do zagadnienia przywództwa, odnoszącego się do grupy pracowniczej, powracam w paragrafie 4 rozdziału III.

³⁸⁶ Może dojść do rywalizacji, ale nie musi, ponieważ sprawny kierownik będzie potrafił wykorzystać przywództwo nieformalne do zaspokojenia takich potrzeb pracowników, jak chociażby potrzeba afiliacji.

³⁸⁷ *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, A.K. Koźmiński, W. Piotrowski [red.], op. cit., s. 409.

³⁸⁸ R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, op. cit., s. 139.

³⁸⁹ Tamże, s. 132-134.

niestosownym do umiejętności i kompetencji, jak i co do obciążeń dotyczących wydajności pracy. Członek grupy pracowniczej stosując kryterium porównawcze z innymi osobami w zespole, odczuwa dyskomfort psychiczny, gdy obserwuje traktowanie przez kierownictwo wybranych osób w sposób uprzywilejowany, bez jakichkolwiek do tego przesłanek formalnych. Jednostki o szczególnych prawach w grupie zazwyczaj są przez nią odrzucone, izolowane, zaś grupa nieformalna, przeciwników takiej niesprawiedliwości, będzie uniemożliwiała tymże osobom w uczestniczeniu w korzyściach płynących z życia nieformalnego.³⁹⁰ A korzyści te mają w głównej mierze wymiar niematerialny na przykład: prestiż, jaki daje pozycja zajmowana w grupie nieformalnej; zaspokojenie potrzeby afiliacji, a czasami także bezpieczeństwa; częste i serdeczne interakcje wynikające z kooperacji i współzycia w grupie nieformalnej. J. Turowski ujmuje to następująco: „W socjologii organizacji i zarządzania wyjaśnia się, że nawet najbardziej racjonalny schemat organizacji jakiejś grupy (np. przedsiębiorstwa) nie jest w stanie przewidzieć wszystkich możliwych dróg i sposobów faktycznego współdziałania osób. Nawet najbardziej doskonała formalna organizacja jest abstrakcyjna, ogólnikowa, schematyczna i nieosobowa. Wobec tego zawsze tworzyły się i tworzą nieformalne grupy, które tę formalną strukturę uzupełniają”³⁹¹.

Jednym z podstawowych mechanizmów, dzięki którym ludzie wchodzą w interakcje, będące podstawą integracji, są sieci komunikacji. W omawianych grupach nieformalnych funkcjonuje specyficzny dla nich system komunikacji nieformalnej, który charakteryzuje plotka, zaś komunikaty płyną znaną ogólnie w grupie siecią pogłosek. Jak zauważa S.P. Robbins, pogłoski, stanowiące przedmiot ekscytujących plotek, powstają jako wyraz reakcji na sytuacje, które są ważne dla osób je tworzących i przekazujących. Na ich pojawianie się ma wpływ również niejednoznaczność jakiejś sytuacji wywołującej u członków grupy niepokój.³⁹² Stan niepewności i wzajemnego straszenia się może wywołać, u osób będących członkami zespołu, szereg negatywnych reakcji wewnętrznych (np.: depresja, apatia, ucieczka w chorobę), jak i irracjonalnych zachowań zewnętrznych (np.: zmiana stanowiska pracy, przekwalifikowywanie się, a nawet odejście z zespołu). Innymi słowy plotka, będąca nosicielem treści niepotwierdzonych formalnie, a zatem przeważnie nieprawdziwych, a jeszcze częściej

³⁹⁰ Tamże, s. 38.

³⁹¹ J. Turowski, *Socjologia. Małe ...*, op. cit., s. 113.

³⁹² S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, op. cit., s. 225-227.

zniekształconych, czyli takich, których sens został przeinaczony, ma wymiar podwójnie³⁹³ dezintegrujący zespół, przez to, że każdy członek grupy widzi w innym potencjalne zagrożenie dla swojego *status quo*. Taki stan powoduje wzajemny brak zaufania, niechęć do współpracy, kooperacji, nie angażowaniu dodatkowych wysiłków w niepewny rozwój, a koncentrację na zabezpieczeniu tego, co się już posiadało (tzw. okopywanie się).

Chcąc zreasumować to, co do tej pory powiedziano na temat zespołów nieformalnych, biorąc pod szczególną uwagę fakt nieuchronności tworzenia się owych zespołów³⁹⁴, należy udzielić odpowiedzi na następująco postawione pytanie: Czy istnienie zespołów nieformalnych niesie ze sobą wyłącznie skutki negatywne dla integracji grypy jako całości, czy też są jakieś inne, pozytywne rezultaty ich powstawania?

Do tej pory, przy okazji omawiania przyczyn tworzenia się grup nieformalnych wskazałem głównie na ich charakter dezintegracyjny, konfliktowy. Jednakże, nie każda różnica poglądów musi prowadzić do konfliktu. Kiedy strony sporu otwarte są na siłę argumentów, wówczas możliwe jest wypracowanie kompromisu satysfakcjonującego dla obydwu stron, i podnoszącego sprawność³⁹⁵ grupy. To właśnie różnica poglądów sprawia, że członkowie załogi poszukują nowych rozwiązań skuteczniejszych, efektywniejszych, bardziej odpowiadających potrzebom rynku. Dzięki takiemu nastawieniu grupa mimo różnic jednoczy swe siły w sporze na rzecz podniesienia sprawności firmy.³⁹⁶

R. A. Webber wskazuje na następujące korzyści wynikające z funkcjonowania grup nieformalnych: zwiększona stabilność grupy wynikająca z poprawy nastrojów, wzrost dyscypliny, wzajemna pomoc, zapewnienie przywództwa oraz rozwiązanie problemu skarg.³⁹⁷ Ponownie natrafiłem na pogląd pozytywnych konsekwencji dla grupy jako formalnej całości wynikających z istnienia grup nieformalnych. Ze stanowiskiem takim można polemizować. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów³⁹⁸ grupy nieformalne w przedsiębiorstwie są najczęściej nastawione na krytykę obecnego stanu rzeczy, i wcale nie manifestują swego stanowiska wzrostem

³⁹³ Od wewnątrz i z zewnątrz.

³⁹⁴ Fakt ten podkreślił J. Turowski.

³⁹⁵ Zagadnieniu temu poświęcam miejsce w paragrafie 3 rozdziału III.

³⁹⁶ M. Holstein-Beck, *Jak być menedżerem*, Wydawca: Centrum Informacji Menedżera, Warszawa 1995, s. 48-49 oraz 70-71.

³⁹⁷ R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, op. cit., s. 137.

³⁹⁸ Mam na myśli wstępne opracowania badań empirycznych.

dyscypliny pracy czy wzajemnej pomocy. Ewentualną zmianę stosunku do pracy uzależniają od uwzględnienia ich postulatów. Grupy nieformalne z pewnością nie przyczyniają się do poprawienia nastrojów tzn. klimatu psychospołecznego w odniesieniu do stosunków międzyludzkich.

Szczególny wpływ na członków zespołu nieformalnego mają przywódcy nieformalni, posiadający w grupie autorytet i na jego mocy obdarzani powszechnym autorytetem.³⁹⁹ Przywódcy ci niejednokrotnie mogą pełnić funkcje reprezentantów interesów członków grupy nieformalnej, przed kierownictwem, przekazując im żale, niepokoje, braki, czy informując o zagrożeniach dla grupy jako całości, których kierownicy mogą nie dostrzegać.⁴⁰⁰ Jest to szczególnie przypadek korzystnej roli przywódcy nieformalnego wobec kierownictwa organizacji formalnej.

Pewne znaczenie w procesie tworzenia się grup nieformalnych mają różniące członków grupy normy zachowań, które można nazwać obyczajowymi. W obrębie zachowań obyczajowych mieści się tzw. kultura pracy, której konsekwencją jest etos pracy. Mam tutaj na uwadze skalę różnych zachowań w procesie pracy mieszczących się pomiędzy dwoma biegunami traktowania pracy: autotelicznym i instrumentalnym.

Dużą uwagę do tego problemu przywiązuje Lech Milian łącząc instrumentalizację pracy z przymusem bytowym, dotyczącym większości pracowników, w szczególności szeregowych. Sprowadzenie pracy do zaledwie instrumentu zapewniającego minimalny standard życiowy sprowadza człowieka „do rodzaju żywej maszyny z odruchami nawykowymi”⁴⁰¹. Trudno mówić o zapewniających zadowolenie warunkach pracy i płacy, jeśli praca odczuwana jest na płaszczyźnie ewidentnej przykrości. Konsekwencja powszechnej instrumentalizacji pracy jest pojawianie się antagonizmu pomiędzy pracownikami a przedsiębiorcą. Antagonizm taki staje się zarzewiem konfliktu z jednoczesnym podziałem grupy na podgrupy nieformalne. Z poziomu odczuwania przykrości pracy wynikają najczęściej sposoby spędzania czasu po pracy i ich wpływ na jakość pracy. Instrumentalne traktowanie wykonywanej pracy ma też wpływ na ocenę konkretnego zbioru pracowniczego w kategoriach tönnesowskiego zrzeszenia lub wspólnoty, czy też według terminologii S.P. Robbinsa w podziale na grupę i zespół.

³⁹⁹ Na temat przywództwa nieformalnego pisałem już wcześniej w niniejszym paragrafie.

⁴⁰⁰ R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, op. cit., s. 137.

⁴⁰¹ L. Milian, *Mechanizm. rynku...*, op. cit., s. 77.

Fakt, że grupa nieformalna jest składnikiem dezintegrującym grupę formalną, nie neguje poglądu, że wartości, które spajają uczestników tejże grupy mogą być jednoznacznie ocenione negatywnie. Na przykład atrakcyjność celu, który stara się realizować grupa, poczucie względnego bezpieczeństwa wynikająca z działania zbiorowego, pozytywnie emocjonalne powiązania interpersonalne, potrzeba wspólnej obrony wynikająca z zagrożenia od strony kierownictwa, czy też innej grupy nieformalnej o przeciwnych interesach są niewątpliwie wartościami akceptowanymi, a więc pozytywnie ocenianymi przez daną grupę nieformalną. Jednakże ze strony kierownictwa lub wspomnianej grupy o przeciwnych interesach te same wartości są oceniane negatywnie. Można powiedzieć, że ocena negatywna lub pozytywna jest zależna od grupy interesów, do której należy oceniający. Nie można też nie uwzględnić faktu, że dana grupa nieformalna zintegrowana określonymi wartościami może w istocie rzeczy mieć rację, czyli w obiektywnej ocenie arbitralnej prezentowane przez nią wartości mogą być pożyteczne dla całości grupy. Rywalizacja pomiędzy grupami o przeciwnych interesach, może w konsekwencji doprowadzić do zaakceptowania tych wartości obiektywnie pozytywnych. W praktyce rzecz sprowadza się do uznania siły obiektywnie pozytywnych wartości.⁴⁰² Proces takiego dochodzenia do racji jest trudny, gdyż na przeszkodzie do uznania argumentów słusznych stoi powiązanie punktu widzenia danej grupy z emocjami. Emocje wywołujące określone stany emocjonalne zawsze przesłaniają przysłowiowe „jądro” prawdy.⁴⁰³

Zdecydowanie najlepszą metodą zwalczania negatywnych grup nieformalnych, jeśli zanegowanie reprezentowanej przez nie wartości nosi cechy obiektywizmu, jest podejmowanie działań profilaktycznych zmierzających do: usprawnienia funkcjonowania organizacji formalnej (jaką jest m.in. zakład pracy); jawności podejmowania decyzji oraz przejrzystości systemu oceny pracowników (głównie przyznawania premii)⁴⁰⁴. Oczywiście działania takie ma obowiązek inicjować kierownictwo danej grupy, czy zespołu pracowniczego.

⁴⁰² Można tutaj odwołać się do znanego powiedzenia, że „dany punkt widzenia zależy od punktu siedzenia”, a jedna ze stron ma obiektywną rację. Zakładam dla uproszczenia, że prawda nie leży po środku.

⁴⁰³ Problematykę integracji na poziomie aksjoafektywnym omówiłem w paragrafie 1 rozdziału I.

⁴⁰⁴ S. Kozak, *Socjologia grupy*, Wyższa Szkoła Morska w Gdyni, Gdynia 1999, s. 27.

ROZDZIAŁ III

CHARAKTERYSTYKA PRZEDSIĘBIORSTWA JAKO INSTYTUCJI SPOŁECZNO – GOSPODARCZEJ

1. Przedsiębiorstwo jako organizm społeczny i cechy wynikające ze zróżnicowania liczebności załogi

Gospodarka rynkowa i ściśle związana z nią aktywność rynkowa ludzi jest faktem społecznym, powszechnie zauważalnym. Właściwością zarówno tej gospodarki jak i aktywności jest mechanizm rynku⁴⁰⁵, o którym można mówić wówczas, gdy określone fakty społeczne przyjmują postać czynników wzajemnie się warunkujących. Dodatkowo, co trzeba podkreślić, mechanizm ten musi posiadać określoną siłę sprawczą, wynikającą z woli ludzi do zbiorowego działania, zgodnie z przyjętymi i akceptowanymi społecznie zasadami i regułami działania. Wyrazem takiego rodzaju woli jest *przedsiębiorstwo*.

Czym jest przedsiębiorstwo? Czy jest ono organizmem społecznym czy też systemem społecznym? Jakie są jego cechy biorąc pod uwagę liczebność pracowników? W niniejszej części dysertacji chciałbym odpowiedzieć na te pytania.

W literaturze obejmującej zakres wiedzy o przedsiębiorstwie znajduje się wiele różnych określeń i definicji pojęcia *przedsiębiorstwo*. Dla potrzeb mojej rozprawy zaprezentuję tylko niektóre z nich.

Najogólniej przedsiębiorstwo pojmuje się w kategorii gospodarstwa prowadzącego działalność zarobkową.⁴⁰⁶ Tego typu określenie przedsiębiorstwa nie precyzuje jego cech i specyfiki. A zatem wymaga konkretyzacji. W pracy J. Kurnala

⁴⁰⁵ O mechanizmie rynku pisałem w paragrafie piątym rozdziału pierwszego.

⁴⁰⁶ *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*. J. Lichtarski [red.], Wyd. Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2001, s. 17.

można doszukać się pełniejszej definicji. Píše on mianowicie, że przedsiębiorstwo jest podmiotem gospodarczym, działającym na własny rachunek w celu osiągnięcia korzyści materialnych, czyli zysku i ponoszącym ryzyko na konkurencyjnym rynku.⁴⁰⁷ Jest to interesująca dla mnie definicja przedsiębiorstwa, gdyż ludzie tworzący określone przedsiębiorstwo, w celu zminimalizowania ryzyka przegranej na rynku, muszą stanowić silną, zintegrowaną grupę. Można, więc powiedzieć, że ryzyko jest swoistym czynnikiem integrującym ludzi.

Warto w tym miejscu przywołać, równie ciekawe, pojmowanie przedsiębiorstwa według Tomasza Gruszeckiego. Wprawdzie autor ten nie definiuje bezpośrednio przedsiębiorstwa, jednakże określa, bądź też inaczej, formułuje jego najważniejsze cechy. Są to następujące:⁴⁰⁸

- przedsiębiorstwo jest podmiotem gospodarczym działającym w sferze produkcji i wytwarzającym w sposób zorganizowany dobra i usługi na potrzeby potencjalnych konsumentów;
- z ekonomiczną podmiotowością przedsiębiorstwa związana jest podmiotowość prawna, która polega na przypisaniu osobie fizycznej lub prawnej skutków działań przedsiębiorstwa;
- przedsiębiorstwo działa profesjonalnie w celu maksymalizacji zysku i jako podmiot pozostaje wyłącznie w obszarze zjawisk gospodarczych a nie politycznych;
- ekonomiczną podstawą funkcjonowania przedsiębiorstwa jako odrębnego podmiotu jest kapitał, którego wartość jest ustalana w znacznej mierze poprzez mechanizm rynkowy;
- przedsiębiorstwo reprezentuje i aktywizuje przedsiębiorcę⁴⁰⁹, który podejmuje decyzje dotyczące kierunków podziału zysku i ponosi w dużym stopniu ryzyko kapitałowe.

W kontekście tych cech można stwierdzić, że przedsiębiorstwo jest podmiotem gospodarczym, funkcjonującym przede wszystkim w sferze wytwarzania różnego rodzaju dóbr, świadczenia usług a także wymiany. Przesłanką do tworzenia

⁴⁰⁷ *Twórcy naukowych podstaw organizacji*, J. Kurnal [red.], PWE, Warszawa 1972, s. 91.

⁴⁰⁸ T. Gruszecki, *Przedsiębiorstwo jako kategoria ekonomiczna*, [w] *Teoria i praktyka przemian gospodarczych*, J. Jakóbk [red.], Wyd. Ossolineum, Wrocław 1989, s. 125 i nast.

⁴⁰⁹ Mianem przedsiębiorcy określa się osobę, która organizuje i prowadzi działalność gospodarczą oraz, w związku z tym, podejmuje ryzyko. Dodatkowo jest to osoba, charakteryzująca się określoną osobowością, odpowiednimi umiejętnościami i postawami.

przedsiębiorstwa jest zagospodarowanie określonego kapitału, w taki sposób, aby poprzez zaspokajanie cudzych potrzeb możliwe było uzyskanie maksymalnych korzyści materialnych przez właścicieli zaangażowanego w dane przedsięwzięcie kapitału.

Interesującym dla mnie, ze względu na podejmowaną w dysertacji problematykę, jest określanie przedsiębiorstwa mianem instytucji. L. Milian wychodzi z założenia, że takie podejście wskazuje na społeczny charakter przedsiębiorstwa. Uważa, że każda instytucja, a więc również przedsiębiorstwo, „(...) jest określonym zbiorem ludzi, reguł postępowania, czyli praw wynikających z potrzeby współdziałania ludzi ze sobą”.⁴¹⁰ Należy w tym miejscu podkreślić, że owa potrzeba współdziałania jest swego rodzaju motorem do powstania zintegrowanego zespołu pracowniczego⁴¹¹. Potwierdzeniem dla tego, co napisałem jest pojmowanie instytucji według Bronisława Malinowskiego. Uczony ten sądzi, że „instytucję można zdefiniować jako grupę ludzi zjednoczonych dla doskonalenia prostych lub złożonych czynności, posiadającą zawsze zasoby materialne i wyposażenie techniczne, zorganizowaną zgodnie z określonym przepisem prawnym i zwyczajowym (...) i przygotowaną do spełnienia stojących przed nią zadań”⁴¹².

Zgodnie z tym rozumowaniem, można określić instytucją – przedsiębiorstwo jako twór, bądź też inaczej, organizm⁴¹³ społeczno – gospodarczy, złożony z grupy ludzi kwalifikowanych, wyposażonych odpowiednio w środki materialne i finansowe.

W świetle przytoczonych definicji instytucji, opracowanych przez wspomnianych uczonych, można wnioskować, że instytucja, jaką jest m.in. przedsiębiorstwo, to w głównym stopniu grupa ludzi zintegrowanych wokół określonych zadań i działań gospodarczych.

Ciekawie ujął przedsiębiorstwo, w kategoriach tworu gospodarczego, Marian Strużycki. Według niego przedsiębiorstwo pojawia się na skutek wyzwala się tzw. sił napędowych do działalności gospodarczej. Źródłem tych sił są przede wszystkim różnego rodzaju pragnienia, jak przykładowo: posiadania, wyróżniania się, bezpieczeństwa, ograniczania ryzyka. Powstałe na gruncie danych sił przedsiębiorstwa,

⁴¹⁰ L. Milian, *Przedsiębiorczość i przedsiębiorstwo turystyczne. Socjopsychologiczne uwarunkowania sukcesu*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2000, s. 55.

⁴¹¹ O zespole pracowniczym i jego sprawności w aspekcie poziomów integracji piszę w paragrafie drugim niniejszego rozdziału.

⁴¹² B. Malinowski, *Naukowa teoria kultury*, [w] *Szkice z teorii kultury*, tłum. H. Burzyńska, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1958, s. 116.

⁴¹³ O przedsiębiorstwie jako organizmie społecznym piszę w dalszej części paragrafu.

mają, jak pisze autor, cechy „(...) *dobrowolnej, celowej organizacji, świadomość własnej odrębności, swój styl i techniki działania, a także strategię rozwoju*”.⁴¹⁴

Warto w tym miejscu dodać, co jest bardzo istotne, że przedsiębiorstwo posiada właściwość odpowiadającą kryterium instytucji, w której uwypukla się jej funkcje służebne wobec społeczeństwa – przedsiębiorstwo wielostronnie pożyteczne społecznie musi walczyć o swoje istnienie, o swoją społeczną egzystencję. Jest to niewątpliwie osobliwość instytucji rynkowej. Jeśli wiele innych, pozarynkowych instytucji zapewnia sobie długowieczność, a nawet uformalniony byt nieśmiertelny, to przedsiębiorstwo tego społecznego przywileju nie posiada. Fakt ten niewątpliwie rzutuje na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a w szczególności na procesy integracyjne zachodzące w jego obrębie. Trzeba podkreślić, że procesy integracyjne dokonują się pod silnym wpływem czynnika zagrożenia⁴¹⁵. W kontekście tego można powiedzieć, że nie osiągnięcie korzyści materialnych jest celem głównym przedsiębiorstwa, lecz utrzymanie się na rynku, czyli ciągłe uczestniczenie w tzw. grze rynkowej.

Obok pojmowania przedsiębiorstwa jako specyficznego rodzaju instytucji – instytucji rynkowej, niejednokrotnie w literaturze przedmiotu słowo przedsiębiorstwo jest łączone z pojęciem organizacji. Pojawia się zatem pytanie, co to jest organizacja?

Jak pisze Krystyna Bolesta-Kukułka słowo *organizacja*⁴¹⁶ oznacza tworzenie uporządkowanych, harmonijnych całości. Są nimi wyodrębnione z otoczenia, wewnątrznie uporządkowane i powiązane między sobą zbiory elementów. Sposób tego uporządkowania przesądza o strukturze organizacji.⁴¹⁷

Chciałbym w tym miejscu podkreślić, że celowo przedstawiłem różne stanowiska w pojmowaniu przedsiębiorstwa, gdyż, jak można zauważyć, przedsiębiorstwo określane mianem organizacji łączy się z pojęciem systemu.

System w ujęciu Leszka J. Krzyżanowskiego jest zbiorem elementów „(...) *wyróżnionych w jakimkolwiek przedmiocie ze względu na zachodzące między nimi stosunki, wyrażające jakieś uporządkowanie*”.⁴¹⁸ Można również powiedzieć, pogłębiając myśl tego autora, że system to zaprogramowana całość, złożona

⁴¹⁴ M. Strużycki, *Przedsiębiorstwo a rynek*, PWE, Warszawa 1992, s. 16 - 47.

⁴¹⁵ O tego rodzaju czynnika piszę w paragrafie 1 rozdziału I.

⁴¹⁶ O organizacji tworzonej na bazie podziału stanowisk pracy pisałem w paragrafie 1 rozdziału II.

⁴¹⁷ K. Bolesta-Kukułka, *Organizacje – ujęcie teoretyczne* [w] *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, A. K. Koźmiński, W. Piotrowski [red.], Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 45. Niektóre sprawy związane z pojęciem organizacji omawiam w paragrafie 1 rozdziału II.

⁴¹⁸ L.J. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, metafory, modele, filozofia, metodologia, dylematy, trendy*, PWN, Warszawa 1999, s. 188.

z wyspecjalizowanych elementów. Jeśli przyjmiemy, że dana całość zwana systemem służy do realizacji jakiegoś celu, to poszczególne jej części składowe są wobec tej całości funkcjonalne.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że systemowe ujmowanie różnego rodzaju organizacji, w tym również przedsiębiorstwa zrodziło się pod przemożnym wpływem koncepcji strukturalno – funkcjonalnych rozwijanych przede wszystkim przez Talcotta Parsonsa.⁴¹⁹ W koncepcji tej T. Parsons położył właśnie nacisk na pojęcie systemu, który rozumie jako zbiór wzajemnie zależnych od siebie ról społecznych.⁴²⁰

Parsonowskie ujmowanie systemu pojawia się we współczesnych teoriach organizacji przedsiębiorstwa. Lech Milian pisze, że przedsiębiorstwo jako system społeczny jest układem wzajemnie zależnych od siebie ról społecznych, wyznaczających tzw. *pole działania*⁴²¹ pracownikom. Pracownik przestaje być w sensie zawodowym w pełni sobą i swoje zachowanie, w tym również relacje z innymi pracownikami, ściśle podporządkowuje wyznaczonej mu roli. Pracownik musi nauczyć się swojej roli, jeśli chce pełnić określone funkcje na rzecz przedsiębiorstwa – systemu. Poziom wyuczenie się roli świadczy z kolei o jego sprawności⁴²² zawodowej.⁴²³ Podejście systemowe sprawia, że interakcje pomiędzy pracownikami są znacznie zdepersonalizowane i wymagają sztywnego porządku regulaminowego, czyli, innymi słowy – mocnej obudowy formalnej.

W związku z tym, że przedmiotem moich badań są małe przedsiębiorstwa i relacje pomiędzy pracownikami w ich obrębie, odrzucam systemową koncepcję przedsiębiorstwa.

Alternatywnym dla kojarzenia przedsiębiorstwa z systemem jest traktowanie przedsiębiorstwa jako instytucji, a więc ujęcie jego w koncepcji organicyzmu. Według tej koncepcji, przedsiębiorstwo jest *organizmem społecznym*, składającym się z żywych

⁴¹⁹ K. Doktor, *Socjologia organizacji: szkoły i kierunki badawcze*, [w] Organizacje. Socjologia struktur, procesów, ról. W. Morawski [red.], PWN, Warszawa 1976, s. 34.

⁴²⁰ T. Parsons, *Szkice z teorii socjologii*, PWN, Warszawa 1972, s. 306.

⁴²¹ Pole działania w koncepcji Pierre Bourdieu - to względnie autonomiczny mikrokosmos wewnątrz wszechświata społecznego, rządzący się swoistą logiką i wytwarzający właściwy sobie rodzaj praktyk i układ stosunków pomiędzy uczestnikami. Takim społecznym mikrokosmosem w ujęciu P. Bourdieu jest przykładowo gospodarka, polityka, oświata, nauka, a więc dziedziny życia osiągające w społeczeństwie rynkowym wysoki stopień samodzielności. W obrębie danego pola funkcjonuje sieć obiektywnych relacji między pozycjami wyższymi a niższymi zajmowanymi przez jednostki. Każde pole jest terenem rywalizacji, tj. walki o zajęcie najbardziej korzystnych pozycji, zdobycie przewagi nad innymi graczami. Zob. J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002, s. 899 i nast.

⁴²² Problematyce sprawności poświęcam uwagę w kolejnym paragrafie, tj. 3, niniejszego rozdziału.

⁴²³ L. Milian, *Wprowadzanie do socjologii przemysłu*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1999, s. 47.

osób ze wszystkimi towarzyszącymi im uwarunkowaniami psychologicznymi i socjologicznymi. Podstawą konstrukcji takiego przedsiębiorstwa są potrzeby⁴²⁴ ludzkie zaspokajane pośrednio bądź bezpośrednio poprzez pracę. W przedsiębiorstwie będącym organizmem występują, jak pisze L. Milian, zróżnicowane interakcje pomiędzy poszczególnymi pracownikami. Przedsiębiorstwo jako żywy organizm funkcjonuje „(...) poprzez wolę działania pracowników, ich racjonalne, a także irracjonalne decyzje uwikłane z kolei w wiele emocji, stresów, stanów zwątpienia, przykrości i zadowolenia”.⁴²⁵ Jak widać w późniejszych latach zaznaczyła się u omawianego autora pewna ewolucja poglądów, z opisu przedsiębiorstwa w ujęciu systemowym przeszedł do omówień przedsiębiorstwa w ujęciu organicznym.

Te racjonalne i irracjonalne decyzje, zaakcentowane przez L. Miliana, można przyrównać do zachowań – działań logicznych i nielogicznych w koncepcji Vilfredo Pareto. Działania logiczne opierają się na środkach odpowiednio dobranych do realizacji określonego celu. Są one rezultatem pewnego rozumowania. Natomiast działania nielogiczne mają na ogół swój początek w stanach psychicznych, jak przykładowo w uczuciach czy podświadomości. Służą one za pretekst do oddawania się ulubionym zajęciom, realizacji zadań będących nośnikiem pozytywnych emocji.⁴²⁶

Pojmowanie jakiejś instytucji czy grupy społecznej jako swoistego żywego organizmu nie jest czymś nowym. Pierwsze próby przyrównania państwa bądź społeczeństwa do organizmu społecznego pojawiły się już u starożytnych myślicieli. Między innymi Arystoteles traktował społeczeństwo jako swego rodzaju organizm. W swej koncepcji społeczeństwa, o czym pisze Jerzy Szacki, uwypatnił współpracę różnorodnych części, które działając – każda zgodnie ze swoją naturą – wytwarzają tym samym harmonię całości. Nie tylko nie tracą one swej niezależności, ale właśnie dzięki niej należycie wypełniają swoje funkcje.⁴²⁷ Koncepcja ta jest dla mnie interesująca, gdyż można ją bezpośrednio przenieść na grunt pojmowania przedsiębiorstwa jako organizmu społecznego.

Równie ciekawe, ze względu na podejmowaną problematykę, jest podejście XIII-wiecznego myśliciela – św. Tomasza z Akwinu, który przejmując arystotelesowskie wyobrażenie społeczeństwa jako organizmu, nadał mu dodatkowo

⁴²⁴ O potrzebach ludzkich pisałem w paragrafie 1 rozdziału I.

⁴²⁵ L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1999, s. 46.

⁴²⁶ V. Pareto, *Uczucia i działania. Fragmenty socjologiczne*, PWN, Warszawa 1994, s. 107-109.

⁴²⁷ J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002, s. 31.

specyficzne cechy nadrzędności pewnych elementów społeczeństwa nad innymi, czyli że nie wszystkie role społeczne są równoważne. Zatem, nie tylko wskazuje, jak Arystoteles, na wzajemną zależność różnych części organizmu społecznego i wynikająca z tej zależności jedność, lecz także ukazuje nierówność tych części oraz konieczność podporządkowania części *niższych* częściom *wyższym*.⁴²⁸ Taki układ powoduje, że członkowie bądź to społeczeństwa, bądź przedsiębiorstwa znajdują się na różnych szczeblach hierarchii. Przyrównując przedsiębiorstwo do tomistycznego organizmu społecznego, można analogicznie stwierdzić, że kierownik przedsiębiorstwa stanowi najwyższą część organizmu, czyli jest *głową*, która kieruje pozostałymi częściami ciała wzajemnie oddziaływujących na siebie – pracownikami.

Św. Tomasz z Akwinu przedstawiając teorię organicyzmu stworzył zaczyn pojmowania w sensie tworów organicznych także mikroorganizmy społeczne, jakim są przedsiębiorstwa.⁴²⁹

Kontynuując wywody sprowadzające przedsiębiorstwo do organizmu społecznego mamy do czynienia, jeśli chodzi o ten twór społeczny, z określonym kształtem i formą zewnętrzną. Posiada ono znamioną dla organizmu właściwość – skumulowany ładunek emocji wynikający z obaw, niepewności, zadowolenia. Całość przedsiębiorstwa jest taka, jakie są złączone organicznie jej części składowe.

Nasuwa się tu konkluzja, że postrzeganie przedsiębiorstwa w kategoriach organizmu społecznego, odwołując się do tönniesowskiej koncepcji organizacji społeczeństwa, zbliża je do wspólnoty⁴³⁰.

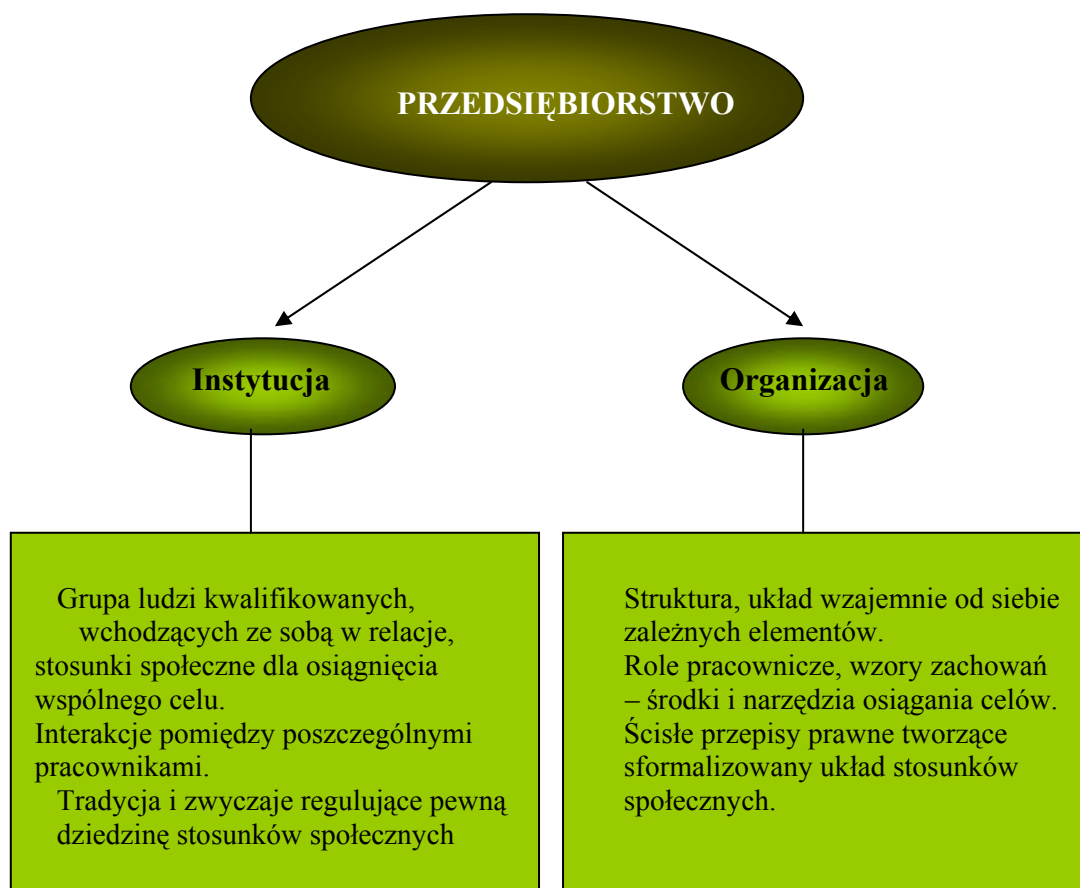
Różnice w ujmowaniu przedsiębiorstwa jako systemu, bądź jako organizmu, można przedstawić w schemacie 7 zatytułowanym „przedsiębiorstwo w ujęciach definicyjnych”.

⁴²⁸ Tamże, s. 46.

⁴²⁹ Czym jest organicyzm omawiam w paragrafie 2 rozdziału I.

⁴³⁰ O wspólnotie piszę w paragrafie 2 rozdziału II.

Rys. 7. Przedsiębiorstwo w ujęciach definicyjnych



Źródło: Opracowanie własne

Rozważając o przedsiębiorstwie nie sposób nie wspomnieć o jego cechach wynikających ze zróżnicowania liczebności załogi. Wielkość przedsiębiorstwa, co silnie podkreśla L. Milian, niesie ze sobą pewne konsekwencje socjologiczne. Chodzi tu o przestrzenne usytuowanie ludzi – pracowników, pozostających ze sobą w różnego rodzaju stosunkach społecznych.⁴³¹ Pojawia się więc pytanie czym jest przestrzeń?

Słowo *przestrzeń*, jak piszą Bogdan Jałowiecki i Marek S. Szczepański, posiada wiele nie tylko znaczeń, ale również pojęć z nim związanych, bogatych w rozmaite konotacje.⁴³² W związku z powyższym przytoczę jedynie definicję pojęcia przestrzeń na użytek mojej rozprawy, czyli takie określenie, które można odnieść do tzw. przestrzeni przedsiębiorstwa. Podając za B. Jałowieckim i M. S. Szczepańskim przestrzeń rozumiem jako obszar rozmieszczenia ludzi, wytwór społeczny, stanowiący

⁴³¹ L. Milian, *Wprowadzenie do...*, op. cit., s. 65.

⁴³² B. Jałowiecki, M.S. Szczepański, *Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002, s. 301.

*„(...)rezultat pracy i podziału pracy i w tym sensie jest miejscem ludzi oraz wyprodukowanych przez nich przedmiotów i rzeczy, które ją zajmują, oraz ich podzespołów, wytworzonych, zobiektywizowanych, a zatem funkcjonalnych”.*⁴³³

W kontekście tak pojmowanej przestrzeni można mówić o przedsiębiorstwach małych, średnich i dużych.

Za przedsiębiorstwa małe uważa się te, które: zatrudniają średniorocznie mniej niż 50 pracowników, a także osiągają przychód netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczający równowartości w złotych 7 milionów euro lub suma aktywów ich bilansu sporządzonego na koniec poprzedniego roku obrotowego nie przekroczyła równowartości w złotych 5 milionów euro.⁴³⁴

Z kolei do przedsiębiorstw tzw. średnich zakwalifikowane są te, które zatrudniają średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz osiągają przychód netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nie przekraczający równowartości w złotych 40 milionów euro lub suma aktywów ich bilansu sporządzonego na koniec poprzedniego roku obrotowego nie przekroczyła równowartości w złotych 27 milionów euro.⁴³⁵

Przedsiębiorstwa, które zatrudniają powyżej 250 pracowników, posiadają więcej niż 25% wkładów, udziałów lub akcji, prawa do ponad 25% udziału w zysku, więcej niż 25% głosów w zgromadzeniu wspólników (akcjonariuszy) – to przedsiębiorstwa duże.⁴³⁶

Położony przeze mnie nacisk na liczebność załogi przedsiębiorstwa w zastosowanym podziale stanowi podstawę do dalszych rozważań.

Przedsiębiorstwo małe cechujące się małą liczbą pracowników umożliwia pojawienia się relacji międzypracowniczych zbliżonych do wspólnotowej. Brak rozbudowanej struktury organizacyjnej w takim przedsiębiorstwie zwiększa dodatkowo taką możliwość. Można zatem wnioskować, że małe przedsiębiorstwo jest bardziej spójne a relacje pomiędzy poszczególnych pracownikami są bezpośrednie *twarzą w twarz*. Fakt ten zbliża silnie pracowników do siebie i pozwala im lepiej poznać siebie nawzajem. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest możliwość eliminacji z zespołu

⁴³³ Tamże, s. 301.

⁴³⁴ Dziennik Ustaw Nr 101, poz. 1178 – Prawo działalności gospodarczej. W myśl ustawy z dnia 19 listopada 1999 roku o prawie działalności gospodarczej.

⁴³⁵ Tamże. Jak widać są dwa kryteria podziału przedsiębiorstw pod względem wielkości: finansowe i związane z liczebnością załogi.

⁴³⁶ G. Sobczyk, Strategie konkurencji małych i średnich przedsiębiorstw, Wyd. UMCS, Lublin 2006, s. 14-15.

pracowniczego osoby mniej sprawnej w pracy. Ciekawe, czy badana populacja pracowników małych przedsiębiorstw w Częstochowie, zna się na tyle by kogoś z grupy wyeliminować?

Obok wymienionych cech małe przedsiębiorstwo charakteryzuje się również płaską strukturą władzy. W takim przedsiębiorstwie kierownicy – jeśli jest ich więcej niż jeden – znają się, a także są zauważani przez swoich podwładnych. Zatem nie występuje w małych przedsiębiorstwach zjawisko tzw. depersonalizacji władzy, która jest charakterystyczna dla przedsiębiorstw dużych.⁴³⁷ Należy także wspomnieć, co jest bardzo istotne dla sprawnego funkcjonowania, że w małych przedsiębiorstwach rzadko pojawiają się bariery w przepływie informacji i dzięki temu szybko reaguje na wszelkie zmiany zewnętrzne.

Niezwykle istotną również cechą małego przedsiębiorstwa jest wyższy poziom identyfikacji pracowników z ich firmą, wynikający z tego, że oni sami i ich praca są zauważalni przez kierownika, a nie giną w tłumie, specyficznym dla dużych przedsiębiorstw.

Omawiając kolejny rodzaj przedsiębiorstwa, jakim jest przedsiębiorstwo średnie napotkać można pewne trudności w określeniu jego cech charakterystycznych. Przedsiębiorstwo średnie większość swoich cech łączy z przedsiębiorstwem małym. Jeśli wziąć pod uwagę kategorię klasyfikacyjną, jaką jest tzw. liczebność załogi – to trudno wnioskować na tej podstawie, do jakiego rodzaju zaliczyć dane przedsiębiorstwo. Kolejno, można przyjąć za kryterium kwalifikacyjne cechę zwaną strukturą organizacyjną. Jeśli przedsiębiorstwo średnie zatrudniające przykładowo pięćdziesiąt osób posiada rozbudowaną, wieloszczeblową strukturę organizacyjną, to należy sądzić, że upodabnia się ono do przedsiębiorstwa dużego. W związku z tym, że nie jest precyzyjnie określona istota przedsiębiorstwa średniego, które stanowi niejako twór pośredni pomiędzy przedsiębiorstwem małym i dużym, skupię swoją uwagę na zaprezentowaniu charakterystyki przedsiębiorstwa dużego.

Przedsiębiorstwo duże jest organizacją gospodarczą, która z racji dużej liczby pracowników posiada silnie zaznaczającą się strukturę organizacyjną z rozbudowanymi podziałami pionowymi. Liczebność pracowników i struktura danego przedsiębiorstwa niosą ze sobą następujące konsekwencje:

⁴³⁷ L. Milian: *Wprowadzenie do...*, op. cit., s. 167.

- brak bezpośrednich relacji (face to face) pomiędzy pracownikami;
- brak możliwości bliższego poznania siebie nawzajem;
- nie poznanie swoich przełożonych dostatecznie dobrze, co powoduje pojawianie się zjawiska depersonalizacji władzy;
- zakłócenia w przepływie informacji – bariery komunikacyjne;
- niski poziom identyfikacji pracowników ze swoim przedsiębiorstwem;
- wolniejsze wprowadzanie zmian technologicznych;
- większe tendencje do tzw. rozpadu nieformalnego⁴³⁸.

Na podstawie wymienionych cech, można by wnioskować, że przedsiębiorstwo duże nie powinno istnieć, gdyż jest skupiskiem pojawiania się negatywnych zjawisk. Jednakże nie można pominąć jego dodatnich właściwości. Duże przedsiębiorstwo, w przeciwieństwie do małego, dysponując znaczącym kapitałem może korzystniej dla rozwoju techniczno – technologicznego przekazywać środki finansowe na różnego rodzaju badania naukowe. Także niektóre towary wymagają kosztownego oprzyrządowania technicznego, które może właśnie zapewnić duże przedsiębiorstwo. Przykładem może być tutaj przemysł wydobywczy.

W świetle przedstawionych charakterystyk różnych wielkościowo przedsiębiorstw, właśnie małe przedsiębiorstwo, będące przedmiotem moich badań, zasługuje na pochwałę⁴³⁹. Aczkolwiek pojawia się pytanie: czy jest ono w stanie przetrwać silną konkurencję na rynku? Odpowiedź definitywna na to pytanie nie jest możliwa, gdyż w procesie ciągłych zmian jest podział na przedsiębiorstwa duże, średnie i małe. Proces globalizacji w obrębie Unii Europejskiej powoduje różne zmiany organizacyjne w strukturze przedsiębiorstw małych, jako fragmentu rynku lokalnego. Zauważa się tendencję zaniku konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami małymi, szczególnie w obrębie tej samej branży, na rzecz kooperacji rywalizującej. W praktyce zbiory przedsiębiorstw małych danej branży powołują do życia coś w rodzaju wspólnego organu koordynacji szczególnie w dziedzinie marketingu.⁴⁴⁰

⁴³⁸ Problem nieformalnego rozpadu grupy omówiłem w paragrafie 3 rozdziału II.

⁴³⁹ Można w tym miejscu przytoczyć stwierdzenie Ernsta Friedricha. Schumachera „(...)to, co małe, jest piękne”. Zob. E. F. Schumacher, *Małe jest piękne*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1981, s. 181.

⁴⁴⁰ Do problemu tego powracam we wnioskach końcowych dysertacji.

2. Sprawność socjologiczna małego zespołu pracowniczego zakwalifikowanego jako typ grupy małej w aspekcie poziomów jego integracji

Sięgając do korzeni nauki polskiej o sprawności, na czoło wysuwa się analiza tego pojęcia w kontekście działania (prakseologia), dokonana przez Tadeusza Kotarbińskiego w dziele p.t. *Traktat o dobrej robocie*.⁴⁴¹ Autor ten dokonując omówienia walorów „dobrej roboty” charakteryzuje zarazem pewne rodzaje sprawności: *energiczność* - włożenie w działanie wszystkiego tego, co potrzebne; *prostota* - rzecz lub proces złożone są ze względnie niedużej ilości stosunków mających wpływ na osiągnięcie celu (celów); *preparacja* - działanie wymaga przygotowania; *czystość* - to cecha produktu, którą się stwierdza przez obserwację mniejszej ilości cech ujemnych w produkcji, czyli niedoskonałości; *udatność* - cecha produktów i działań, oznaczająca uwzględnienie nie tylko spraw istotnych, ale również celów ubocznych; *doskonałość* - cecha mówiąca o odzwierciedlaniu przez produkt cech przyjmowanego wzorca, idei; *racjonalność działania* - przystosowanie do okoliczności, poznawczo ugruntowane. Wymienione postacie sprawności wspomagane są przez pewność środków działania, solidność produktu i „spolegliwość”.⁴⁴²

Kolejnym z ważnych autorów zajmujących się zagadnieniem sprawności jest Jan Zieleniewski. W pracy p.t. *Organizacja zespołów ludzkich*⁴⁴³ omawiany socjolog wymienia trzy postacie sprawności działania: *skuteczność* - działania, które przynajmniej w jakimś stopniu prowadzą do skutku zamierzonego jako cel; *korzystność* - lub niekorzystność, których miarą jest absolutna wielkość korzyści lub straty netto (większa korzyść lub strata netto); i *ekonomiczność* - stosunek wyniku użyteczności do kosztu jest większy od jedności.

Studiując literaturę z zakresu zarządzania czy ekonomii przedsiębiorstw, można zauważyć, iż naukowcy często utożsamiają ze sobą pojęcie sprawności z wydajnością pracy.⁴⁴⁴ Praktyka taka, jak zauważa Lech Milian, jest niesłuszną, gdyż, jak to podkreśla wymieniony socjolog, wydajność jest efektem wcześniejszego zaistnienia sprawności

⁴⁴¹ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław-Warszawa-Kraków Zakład Narodowy im. Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Naukowej, Poznań 2000, seria: Dzieła wszystkie.

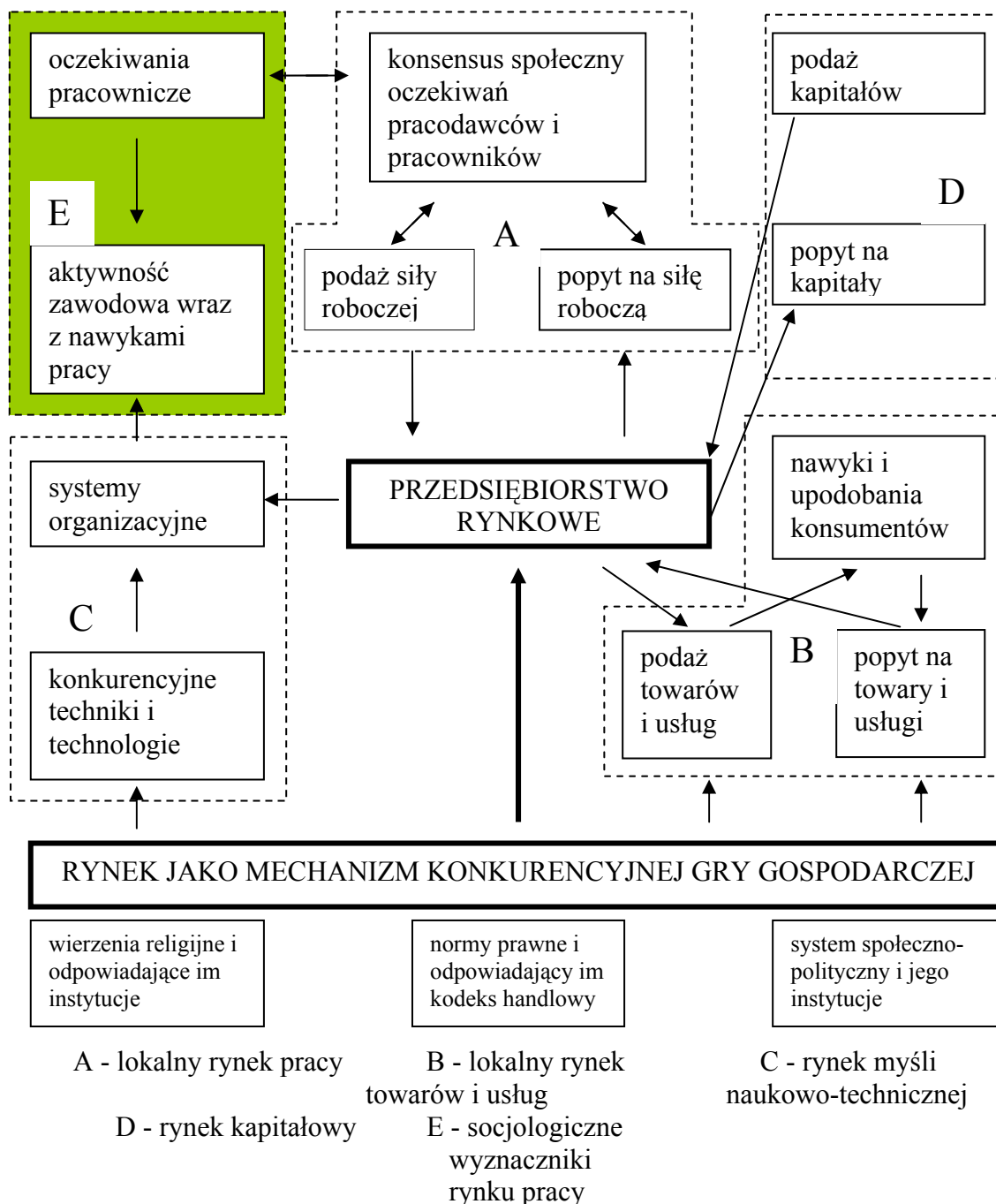
⁴⁴² Por. J. Zieleniewski, *Organizacja zespołów ludzkich*, PWN, Warszawa 1972, s. 279-280.

⁴⁴³ J. Zieleniewski, *Organizacja zespołów ludzkich*, op. cit.

⁴⁴⁴ „Pracować bardziej wydajnie, to - w tym samym czasie, wysiłkiem tej samej liczby pracujących - wytwarzać więcej dóbr (i świadczyć więcej usług) w tym samym stopniu przydatnych do zamierzonych celów”, zob. w: T. Kotarbiński, J. Zieleniewski, *Wydajność pracy*, „Nauka Polska” 1960, rozdz. VIII, nr 2, s. 88.

w jej wymiarze instytucjonalnym. Sprawność w przytoczonym znaczeniu rozumie się jako „przydatność (zdatność) do optymalnej realizacji celów instytucji, jaką jest przedsiębiorstwo”.⁴⁴⁵ Czynniki składające się na tak pojmowaną sprawność rynkową przedstawia rysunek 8.

Rys. 8. Czynniki warunkujące sprawność rynkową przedsiębiorstwa



Źródło: L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, op. cit., s. 57

⁴⁴⁵ L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1999, s. 84.

Niniejszy rysunek 8 sprawności przedsiębiorstwa wskazuje, że zasadniczymi elementami kształtującymi ją są (obok tradycyjnie rozumianej sprawności maszyn i ludzi w układzie człowiek-maszyna) np. strategia marketingowa, produkcja, finanse, organizacja, osoby wchodzące w skład załogi oraz stosunki między nimi.⁴⁴⁶ Jak zauważa Anne Bruce i James S. Pepitone istnieje skłonność do zapominania⁴⁴⁷ o tym, że przedsiębiorstwo to nie tylko maszyny, technologie, czy infrastruktura, ale nade wszystko to ludzie i relacje między nimi.⁴⁴⁸

Z uwagi na charakter niniejszej pracy, w dalszych swych rozważaniach skoncentruję się na czynnikach kształtujących sprawność socjologiczną przedsiębiorstwa.

W obrębie teorii socjologii pracy i organizacji, uważa się, że czynnikiem decydującym o wynikach przedsiębiorstwa jest przydatność do wykonywania zadań roboczych poszczególnych członków zespołu, jak i jego całości (synergia⁴⁴⁹). W kolejnej części niniejszego paragrafu, wychodząc z założenia, że integracja to pewien określony fakt społeczny, postaram się wykazać, że ma ona niebagatelny wpływ na sprawność socjologiczną badanego w pracy małego zespołu pracowniczego. Inaczej rzecz ujmując, celem, do którego dąży zespół, jest jego sprawność wynikowa, natomiast środkiem to dążenie realizującym jest integracja.

Ludzi, stanowiących małą grupę pracowniczą, łączy wspólna praca, a zatem i wszelkie przepisy formalne wynikające z funkcjonowania przedsiębiorstwa jako organizacji, jak i wszelkiego rodzaju czynniki nazwane przeze mnie kulturowo-duchowymi, stanowiącymi poziom integracji nazwany przez Władysława Jachera aksjoafektywnym⁴⁵⁰, na który składają się między innymi wspólne: wartości, normy, tradycja, wspólnie przeżywane radości (np. wspólny wypoczynek, spędzanie świąt) i smutki (np. dekonjunktura na rynku, klęski żywiołowe), wzajemna pomoc, powiązania rodzinne i organizacyjne, itp. Wspólne nakładanie się czynników spośród dwóch wymienionych grup wyznacza cztery poziomy integracji, co przedstawia rysunek 9.

⁴⁴⁶ Tamże, s. 84.

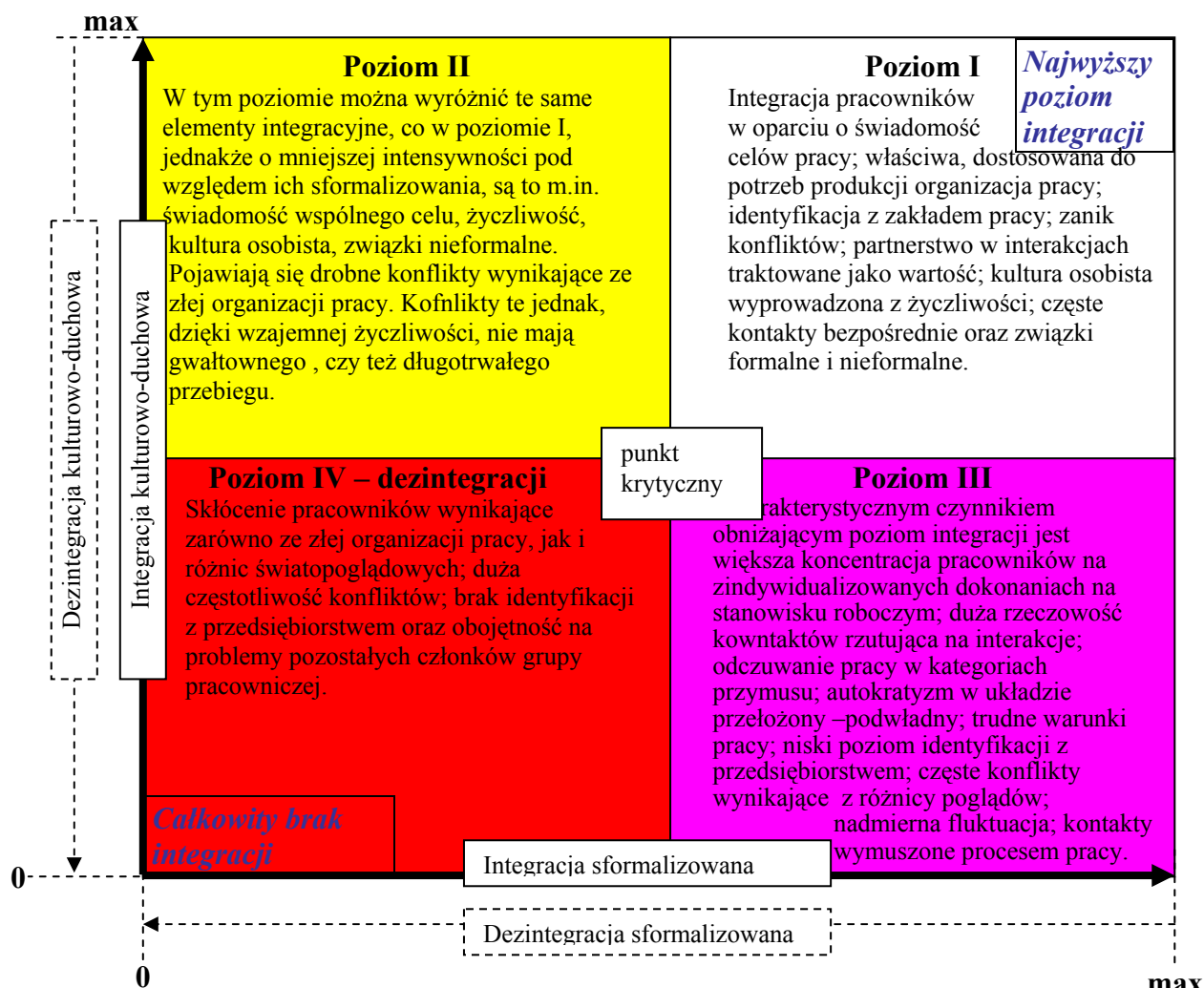
⁴⁴⁷ Albo celowego lekceważenia.

⁴⁴⁸ A Bruce, J.S. Pepitone, *Jak motywować pracowników*, Oficyna Wydawnicza READ ME, Warszawa 2001, s. 115.

⁴⁴⁹ Ten problem poruszyłem wstępnie w paragrafie 3 rozdziału II.

⁴⁵⁰ Por. paragraf 1 rozdziału I niniejszej dysertacji.

Rys. 9. Poziomy integracji pracowników małych przedsiębiorstw w układzie współrzędnych



Źródło: opracowanie własne

Odnosząc się do, omówionego w paragrafie drugim rozdziału drugiego, tönniesowskiego podziału grup społecznych, poziom I i II wyznaczają zakres integracji wspólnotowej, zaś poziom III i IV to obszar, w obrębie którego realizuje się integracja stowarzyszeniowa.

Spośród czterech wymienionych poziomów integracji zespołu pracowniczego, pierwszy charakteryzuje się najwyższą sprawnością socjologiczną, co wynika z faktu jej wsparcia najwyższym poziomem integracji, wynikającej ze stosunków formalnych, jak również kulturowo duchowych. Członkowie takiego zespołu są sprawni w działaniu nie tylko z powodu ścisłego przestrzegania praw oraz wypełniania obowiązków, ale przyczynia się do tego także tzw. wysokie morale, etos obowiązujący członków

załogi, czyli wzorce zachowań wynikające z przyjętych w grupie wartości, norm itp. czynników kształtujących społeczną świadomość ludzką.

Poziom drugi i trzeci integracji wyznaczają średni poziom socjologicznej sprawności pracowniczej. W obszarze wyznaczonym przez te przedziały realizuje się sprawność socjologiczna zespołu pracowniczego wynikająca wyłącznie bądź to z wysokiej identyfikacji pracownika z zespołem, poczucia wspólnoty, bądź też z integracji opartej tylko na czynnikach formalno-prawnych. Sprawność wynikająca z integracji formalnej mimo, iż moglibyśmy uznać ją za powstającą w sposób sztuczny, narzucony, to jednak może ona odpowiadać swą wielkością sprawności pochodzącej z integracji kulturowo-duchowej.

W czwartym poziomie integracji mamy do czynienia w zasadzie z zaprzeczeniem tego, co nazywa się sprawnością socjologiczną. Po przekroczeniu punktu krytycznego (rysunek 9) zarówno na osi integracji kulturowo-duchowej jak i formalnej, stosunki międzyludzkie, a tym samym sprawność małej grupy pracowniczej, ulega widocznemu pogorszeniu. Przejawia się to między innymi w kłótniowości, wzajemnej niechęci, zrzucaniu odpowiedzialności, absencji bądź spóźnianiu się do pracy, a także wcześniejszym z niej wychodzeniem. Jest to stan alarmujący, że siła integracji zespołu spadła na poziom najniższy i jeśli nie zostaną podjęte jakieś środki zaradcze powstałemu stanowi rzeczy, to grupa pracownicza rozpadnie się, gdyż nie będzie spełniała celów, do których realizacji została powołana.

Patrząc na zaprezentowany schemat sprawności przedsiębiorstwa autorstwa L. Miliana, można powiedzieć, że miejscem realizacji sprawności socjologicznej przedsiębiorstwa będzie blok „E”. Niemniej jednak, jak to wynika z przedstawionej analizy poziomów integracji pracowniczej, nie sposób dokonać pełnego opisu najwyższego poziomu sprawności socjologicznej wspólnotowej bez uwzględnienia oddziaływań na nią ze strony kierowniczej „A”, jak i organizacyjnej „C”.

W początkowej fazie rozwoju jest przedsiębiorstwa stanowi ono społeczną formę stowarzyszenia, gdyż powodem, dla którego zaistniało, była zbieżność interesów rzeczowych osób je współtworzących.⁴⁵¹ Jednakże, szczególnie w sytuacji zagrożenia, niepewności, wywołanej konkurencją na wolnym rynku, członkowie grupy pracowniczej danego przedsiębiorstwa zmierzają do umocnienia swej pozycji na rynku, poprzez podniesienie sprawności przedsiębiorstwa. Jak już wcześniej wspomniałem,

⁴⁵¹ Była o tym mowa w paragrafie 1 rozdziału I.

jednym ze składników owej sprawności przedsiębiorstwa jest sprawność socjologiczna, a najlepszym sposobem na jej podniesienie jest przekształcenie zespołu pracowniczego we wspólnotę (rysunek 9 - poziom I i II). Proces przekształcania przebiega w sposób podświadomy. Pracownicy, szczególnie w obliczu zagrożenia, samorzutnie wyzbywają się wewnętrznych barier mogących utrudniać poczucie wspólnotowości, przyjmując postawy najbardziej korzystne dla działań zespołu. A zatem, na podstawie tego, co powiedziano, można zauważyć, że tworzenie wspólnoty pracowniczej ma swe podłoże w interesie grupowym.

Niemniej jednak wspólnota, poza rzeczowymi powodami zaistnienia, wywodzi się także ze wzajemnej sympatii, uznania tych samych wartości, norm, ideałów. Wspólnota to grupa osób żyjących w dużej zażyłości, przejawiającej się lojalnością, życzliwością, szacunkiem, koleżeństwem lub nawet przyjaźnią. Grupa pracownicza o charakterze wspólnotowym przyczynia się do podniesienia sprawności przedsiębiorstwa, gdyż lepiej realizuje cel, do którego została powołana. Sprzyjają temu takie cechy działania wspólnotowego jak: częste i serdeczne kontakty międzyludzkie⁴⁵², praca bezkonfliktowa, harmonijna współpraca pomiędzy członkami zespołu pracowniczego. Przejawem działań wspólnotowych będą również działania solidarne na przykład, kiedy wszyscy pracownicy podejmują trud wyjścia z kryzysu, co umożliwi im dalsze wspólne funkcjonowanie w obecnym, przynoszącym im satysfakcję, zespole. Mówiąc językiem negacji, jeśli w grupie brak jest pozytywnej więzi zorientowanej na sukces przedsiębiorstwa, to nie może być mowy o sprawności socjologicznej tegoż przedsiębiorstwa.

Prawidłowo zarządzający przedsiębiorstwem menedżer powinien widzieć jak wyciągnąć korzyści wynikające z funkcjonowania zintegrowanego zespołu. Budowanie wspólnoty pracowniczej to najlepszy sposób na motywację pracowników do większego wysiłku fizycznego, czy też umysłowego, do większych i lepszych osiągnięć składających się na sukces pracy zespołowej.⁴⁵³

Spółeczno-zawodowa rola kierownika nakłada na niego konieczność podejmowania bardziej złożonych form interakcji międzyosobowych niż ma to miejsce w przypadku pracownika szeregowego. Owe formy interakcji kierowniczych z podwładnymi w kontekście sprawności zespołu wykształcają się w postać konkretnej umiejętności oddziaływania na pracowników dla jak najpełniejszej realizacji

⁴⁵² Zarówno kontakty zawodowe, jak i osobiste.

⁴⁵³ A. Bruce, J.S. Pepitone, *Jak motywować pracowników*, op. cit., s. 115.

zamierzonych celów przedsiębiorstwa. Umiejętność taka cechuje się: zdolnością do nawiązywania życzliwych kontaktów z podwładnymi, używania odpowiedniej mowy słów i ciała, znajomością kryteriów poprawnej oceny pracowników. Równie znaczącą umiejętnością kierownika jest wyzwalanie u pracowników odpowiedniego dynamizmu przy realizacji przydzielonych zadań, z uwzględnieniem pewnego marginesu swobody, w którym pracownicy mogliby wykazywać się własną inicjatywą, pomysłowością. Kierownik budując sprawny zespół powinien także uwzględnić możliwość doskonalenia się pracowników, co Peter F. Drucker ujmuje w słowach: „Każdy kierownik w przedsiębiorstwie powinien zawsze korzystać ze sposobności by zachęcać pracowników do doskonalenia swych umiejętności, by rozwijać ich zainteresowania w danej dziedzinie i nadawać tym zainteresowaniom odpowiedni kierunek. Troską kierownika powinno być właściwe i produktywne wykorzystanie zdolności jego personelu”⁴⁵⁴.

Czynnikiem ułatwiającym kierownikom budowanie i wzmacnianie socjologicznej sprawności przedsiębiorstwa jest znajomość osobowości członków zespołu pracowniczego. Ponieważ, jak informują o tym psychologowie, nie istnieją dwie osoby o identycznych cechach osobowości, zatem sposób ich motywowania do sprawniej pracy musi się różnić.⁴⁵⁵

Widać zatem jasno, że proces kierowania mający na uwadze sprawność socjologiczną zespołu pracowniczego wymaga by osoby na stanowisku kierowniczym dysponowały znaczną wiedzą z zakresu psychologii i socjologii. Ten rodzaj wiedzy wraz z wiedzą specjalistyczną, fachową, mające potwierdzenie w umiejętności ich stosowania na co dzień, sprzyjają w wyrabianiu sobie przez kierownika autorytetu u podwładnych, co bez wątpienia wpływa na budowanie wspólnotowej integracji, gdyż taki autorytet wypływa z autentycznych kwalifikacji i umiejętności osoby kierownika, a nie z samej tylko procedury nominowania go na to stanowisko.⁴⁵⁶

Następnym czynnikiem, obok kierowania zespołem, mającym istotny wpływ na kształtowanie się wspólnotowego charakteru grupy pracowniczej, jest struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, będąca wyrazem występującego w nim podziału pracy. Znaczenie owej struktury, szczególnie się uwypukla ze względu na jakość komunikacji

⁴⁵⁴ P.F. Drucker, *The Practice of Management*, Heinemann, London, cyt. za: M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996, s. 202.

⁴⁵⁵ Problematykę kierowania załogą pracowniczą omawiam szerzej w paragrafie 4 rozdziału III.

⁴⁵⁶ Na temat autorytetu kierownika szerzej mowa w paragrafie 3 rozdziału II; zob. również kolejny paragraf poświęcony stylom kierowania (par. 4, rozdz. III).

interpersonalnej w grupie. Im liczniejsze przedsiębiorstwo tym bardziej rozbudowana struktura organizacyjna i więzi między jego członkami luźniejsze. Sprawna komunikacja w przedsiębiorstwie zwiększa zadowolenie z pracy, zapewnia współpracę, zwiększa zaangażowanie i efektywność pracy. Częsta komunikacja stwarza możliwość wymiany zdań, poglądów, doświadczeń, co niewątpliwie wpływa pozytywnie na kształtowanie się więzi wspólnotowych, integracji zespołu, a także skraca procedury formalne, lub je zastępuje. Sprawna komunikacja, dzięki możliwości koordynacji działań, prowadzi do zmniejszenia marnotrawstwa (czasu, materiału), dając wymierne efekty. Skoordynowany przepływ informacji powoduje również dobrą atmosferę w miejscu pracy, ponieważ dobry produkt dostarczony klientowi w umówionym czasie i za dobrą cenę, daje zadowolenie nabywcy, zadowolony klient daje o „nas” pozytywną opinię „innym”, co powoduje z kolei napływ nowych zamówień i wzrost motywacji do pracy wspólnoty pracowniczej. Można by powiedzieć, że wszyscy są zadowoleni, a duży wpływ na takowy stan rzeczy ma sprawna komunikacja wynikająca ze struktury organizacyjnej.⁴⁵⁷

Podsumowując, chciałbym podkreślić, że czynniki integracji formalnej, choć bez wątpienia ważne dla sprawności socjologicznej przedsiębiorstwa, to jednak ich moc jest wielokrotnie przeceniana, jako tych, dzięki którym można zbudować sprawną załogę pracowniczą. Oczywiście częściej spotyka się przedsiębiorstwa, które w ten sposób funkcjonują⁴⁵⁸ lecz, należy to szczególnie podkreślić, w przypadku przedsiębiorstw małych funkcjonujących w obrębie rynku lokalnego, czynniki kształtujące integrację kulturowo-duchową odgrywają równie duże⁴⁵⁹ znaczenie dla sprawności przedsiębiorstwa.

⁴⁵⁷ W omawianych w pracy małych przedsiębiorstwach owa struktura organizacyjna nie należy do szczególnie rozwiniętych (dwa, góra trzy poziomy w zależności od ilości zatrudnionych i branży), dlatego nie rozwijam szerzej tego tematu.

⁴⁵⁸ Więcej na ten temat we wnioskach końcowych.

⁴⁵⁹ O ile nie większe.

3. Integracja na płaszczyźnie stylów kierowania przedsiębiorstwem

Osiąganie zadowalających wyników zespołu pracowniczego uzależnione jest w dużej mierze od przyjętego w przedsiębiorstwie stylu kierowania nim.

Zanim jednak przejdę do charakterystyki niniejszych stylów, chciałbym na wstępie tego paragrafu wyjaśnić różnice pomiędzy bliskoznacznymi pojęciami, takimi jak: władza, przywództwo, kierowanie. Często używa się tych pojęć zamiennie, co jest błędem, gdyż, jak to zaraz wykażę, zakresy tych pojęć jak i ich znaczenie nieco się różnią. Owo utożsamianie ze sobą wymienionych pojęć, jest tak często spotykaną praktyką, gdyż w małych przedsiębiorstwach, nad którymi prowadzę badania w niniejszej dysertacji, wszystkie wymienione funkcje pełni przeważnie jedna i ta sama osoba.

Każdy członek jakiegoś systemu społecznego podlega działaniu władzy. Dzieje się tak na skutek funkcjonujących w społeczeństwie różnorodnych powiązań i wynikających z nich zależności. Według najbardziej znanej definicji władzy sformułowanej przez Maxa Webera „władza to prawdopodobieństwo, że jeden z aktorów w społecznych stosunkach będzie zdolny do przeprowadzenia swej woli mimo oporu innych, niezależnie od postaw, na której to prawdopodobieństwo się opiera”⁴⁶⁰. Podobną znaczeniowo definicję, choć w sposób bardziej zwięzły, podaje Lech Milian, uznając, że „władza jest stanem panowania jednego człowieka nad innymi ludźmi”⁴⁶¹, lub też w innej pracy autor ten podaje: „władza to [...] możliwość zmuszania innego człowieka, aby zrobił to, na co nie ma ochoty”⁴⁶². Natomiast socjologowie R. Bernstedt i Z. Bauman postrzegają władzę jako „ukrytą siłę”, której wpływ się odczuwa w przypadku stosowania sankcji wobec oporu.⁴⁶³ Z. Bauman dodaje jeszcze, że „im większa czyjaś wolność, tym większa też jego władza”⁴⁶⁴. Wówczas władza jest rozumiana, jako możliwość skutecznego działania, tak w sensie dowolności wyboru celów, jak też dysponowania środkami do ich realizacji. Posiadaną władzę wykorzystuje się do wspierania własnego interesu, bądź osiągnięć przynoszących

⁴⁶⁰ Cyt. za: T. Stalewski, J. Łucewicz, *Socjologia organizacji. Zagadnienia wybrane*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1994, s. 197.

⁴⁶¹ L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1996, s. 122.

⁴⁶² L. Milian, *Praca, osobowość, kierowanie*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2000, s. 139; podobną definicję władzy podaje amerykański teoretyk organizacji Roald Dahla w pracy: G. Morgan, *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa 1997, s. 183.

⁴⁶³ L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, op. cit., s. 122.

⁴⁶⁴ Z. Bauman, *Socjologia*, Wyd. Zysk i S-ka, Warszawa 1996, s. 120.

korzystać wszystkim, lub przynajmniej większości, członków danej grupy pracowniczej.⁴⁶⁵

Zagadnienie władzy dotyczy wszystkich dziedzin życia społecznego, zaś fakt jej posiadania nie determinuje sposobu sprawowania. Władza w małym przedsiębiorstwie, będącego obiektem zainteresowań niniejszej dysertacji, stoi na straży przestrzegania norm prawnych⁴⁶⁶, których po części jest twórcą, podejmuje decyzje, normalizuje przebieg procesów społecznych oraz kształtuje strukturę przedsiębiorstwa. Przejawami władzy w małej grupie społecznej, jest możliwość kontroli i oceny pracowników, której konsekwencją jest możliwość nagradzania i karania, czyli między innymi awansowania lub degradacji ze zwolnieniem włącznie. Amitai Etzioni podkreśla, że władza pracodawcy nad pracownikiem wrasta wraz ze wzrostem ilości potrzeb, jakie pracownik może w przedsiębiorstwie zaspokoić.⁴⁶⁷

Henryk Januszek i Jan Sikora zwracają uwagę na fakt, iż żadna władza nie będzie na tyle skuteczna na ile by mogła, dopóki nie zostanie zaaprobowana przez podwładnych.⁴⁶⁸ W małych przedsiębiorstwach rzadko następuje zmiana władzy, w wyniku której pracownik mógłby mieć obiekcje co do jej akceptacji. W opisywanym typie przedsiębiorstw, to głównie właściciel przedsiębiorstwa sprawuje władzę lub wynajęta przez niego osoba. Przedsiębiorstwo takie, jest organizacją, w której układ, kto i komu jest podporządkowany oraz jakie są tego konsekwencje, jest jasno zarysowany. A zatem świadome przyjęcie członkostwa w grupie pracowniczej jest zarazem dobrowolnym poddaniem się władzy przyjętej w danym przedsiębiorstwie, co dzieje się na mocy podpisania umowy o pracę.

Bez względu na to jak, gdzie i przez kogo władza jest sprawowana, ma ona pewne fundamenty, źródła, z których wyrasta. Jednocześnie należy tutaj zaznaczyć, że władza sprawowana przez jakąś osobę, nigdy nie ma tylko jednego swojego źródła, lecz stanowi kompozycję tychże źródeł, dającą podstawy do jej sprawowania. Jednym z najbardziej znanych podziałów źródeł władzy, jest sformułowany przez

⁴⁶⁵ W. Kieżun, *Sprawne zarządzanie organizacją*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997, s. 182.

⁴⁶⁶ Zarówno tych zwyczajowych, jak i pisanych.

⁴⁶⁷ Z. Bauman, *Socjologia*, op. cit., s. 203.

⁴⁶⁸ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2000, s. 121.

Johana Frencha i Bertrama Ravena, dzielący je na pięć rodzajów:⁴⁶⁹

- władza nagradzania - opierająca się na możliwości nagradzania drugiej osoby za wykonanie polecenia, zadania; w warunkach przedsiębiorstwa będą to przede wszystkim: pieniądze, wysokie oceny efektywności, przydzielenie interesującego zadania, uznanie i pochwała, zaufanie wiążące się z powierzeniem wiadomości poufnych, przychylność w dokonywaniu zmian np. sposobu wykonywania zadania;
- władza wymuszania - jest przeciwieństwem władzy nagradzania i wynika ze strachu przed konsekwencjami nieposłuszeństwa; opiera się na stosowaniu lub groźbie zastosowania sankcji karnych;
- władza z mocy prawa - jest to władza jaką dana osoba uzyskuje w związku z zajmowanym stanowiskiem w hierarchii formalnej przedsiębiorstwa; na mocy prawa członkowie grupy pracowniczej obdarzają daną osobę autorytetem, uznają, że przełożony prawnie, czyli w sposób legalny jest uprawniony do pełnienia władzy;
- władza ekspercka - możliwość wywierania wpływu bierze się z przekonania, że wiedza specjalistyczna uprawnia do sprawowania władzy; wraz ze wzrostem techniki we współczesnym świecie wiedza z konkretnej dziedziny staje się coraz bardziej znaczącym źródłem władzy;
- władza odniesienia - podstawą jej jest identyfikacja z osobą obdarzoną pożądanymi cechami osobowości, bądź zasobami będącymi w jej posiadaniu; podziw danej osoby i chęć upodobnienia się do niej sprawiają, że osoba ta ma faktyczną władzę nad podziwianym.

Przedstawione źródła władzy nie gwarantują jednak efektywnego wpływu na konkretne osoby, w określonych sytuacjach i w określony sposób. Wynika to ze zróżnicowania osobowości ludzi, na których wywierany jest wpływ.

⁴⁶⁹ *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy: materiały z międzynarodowej konferencji zorganizowanej przez Katedrę Zarządzania Zasobami Pracy Akademii Ekonomicznej w Krakowie (Kraków, 26 i 27 IX 1996 r.)* / [materiały zebrali i przygotowali do publikacji Adam Szalkowski i Anna Piechnik-Kurdiel; głosy w dyskusji opracowała Alicja Miś], Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej, Kraków 1997, s. 259; zob. także: Ricky W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wyd. PWN, Warszawa 1997, s. 494-497; oraz R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996, s. 145.

Jednym z badaczy władzy, który w dziejach socjologii szczególnie zgłębił to zjawisko społeczne, był niemiecki socjolog Max Weber, który wyróżnił trzy podstawowe typy władzy:⁴⁷⁰

- władza charyzmatyczna - oparta na przeświadczeniu, że dana osoba obdarzona jest nadzwyczajnymi cechami osobowościowymi;
- władza tradycyjna - podstawą której jest ciągłość tradycji, np. dziedziczenie władzy, co jest częstą praktyką w małych przedsiębiorstwach;
- władza zalegalizowana - czyli biurokratyczna, wynika z mocy aktu prawnego jej nadania.

Spośród wymienionych typów władzy najbardziej bliskim znaczeniowo pojęciu przywództwa, choć nie tożsamym, byłaby władza charyzmatyczna. J. Strelau definiuje przywództwo jako „proces oddziaływania na aktywność zorganizowanych grup ludzkich w kierunku ustanowienia i realizacji celów”⁴⁷¹. W dziejach zagadnienia przywództwa wskazywano na różnorakie źródła jego pochodzenia⁴⁷², jednakże badania naukowców nie potwierdzały stawianych hipotez. Obecnie zmierza się do wykrycia tych cech, które charakteryzują przywódców charyzmatycznych.⁴⁷³

Przyrównanie władzy do przywództwa wykazuje, że przywódcy wykorzystują władzę do osiągania zamierzonych celów grupowych, natomiast władza jest środkiem, który ułatwia ich osiągnięcie. Tym, co różni opisywane pojęcia, jest przede wszystkim inny punkt odniesienia. Władza ukierunkowana jest głównie na utrzymanie wpływu, zależności, natomiast przywództwo opiera się na zgodności⁴⁷⁴ celów przywódcy z podwładnymi, zaś w przypadku przedsiębiorstwa z pracownikami. Inną różnicą, na jaką można wskazać, pomiędzy władzą a przywództwem, jest w pierwszym przypadku położenie nacisku na taktykę zapewniającą posłuszeństwo innych, natomiast przywództwo koncentruje się na stylu, czyli tego jak można usprawnić realizację wspólnego, zamierzonego celu. Mówiąc o różnicach pojęciowych należy również dodać, że władzę może pełnić zarówno jednostka jak i grupa osób, zaś w przypadku przywództwa jest to zawsze jednostka.⁴⁷⁵

⁴⁷⁰ E. Masłyk - Musiał, *Spółeczeństwo i organizacje. Socjologia organizacji i zarządzania*, Wyd. UMCS, Lublin 1999, s. 101.

⁴⁷¹ J. Strelau, *Psychologia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001, s. 334.

⁴⁷² np. uniwersalne cechy osobowości odróżniające przywódców od nieprzywódców; zachowania charakteryzujące przywódców; tworzenie modeli sytuacyjnych wyjaśniających omawiane zjawisko

⁴⁷³ S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998, s. 239.

⁴⁷⁴ Jeśli nie zupełnej, to przynajmniej na zgodności częściowej.

⁴⁷⁵ S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, op. cit., s. 267.

W przedsiębiorstwie zajmowane stanowisko w pewnym stopniu wiąże się z autorytetem formalnym, w związku z tym osoba je zajmująca może pełnić w grupie pracowniczej rolę przywódczą. Formalne uprawnienia przyznawane kierownikom nie gwarantują, że będą oni przywódcami danej grupy. Zdolność wpływania na innych, połączona z przyzwoleniem na to członków grupy, to zagadnienia niejednokrotnie ważniejsze dla przewodzenia zespołowi niż formalne kierownictwo.⁴⁷⁶

Jeśli chodzi o pojęcie kierowania⁴⁷⁷, to oznacza ono sprawowanie władzy. Jest jej funkcją i używa się go głównie w odniesieniu do małych grup, jakimi są na przykład zespoły pracownicze, podczas, gdy do wielkich społeczności stosuje się pojęcie rządzenie. Powszechnie dziś używanym synonimem kierowania jest pojęcie zarządzanie, z tym, że zakres kierowania odnosi się do tzw. kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa, podczas, gdy pojęcie zarządzanie stosuje się również do pozostałych czynników, jakimi dysponuje kierownik: ludzie wraz ze swymi kwalifikacjami i umiejętnościami, środki finansowe, produkcji, urządzenia itp.⁴⁷⁸

James A.S. Stoner zdefiniował kierowanie w sposób następujący: „Kierowanie to proces planowania, organizowania, przewodzenia i kontrolowania pracy, członków organizacji oraz wykorzystanie wszelkich dostępnych zasobów organizacji do osiągnięcia jej celów”⁴⁷⁹. A zatem autor ten definiuje kierowanie przez odwołanie się do podstawowych funkcji⁴⁸⁰, jakie winien pełnić kierownik, oraz przez wskazanie wspólnego celu, który może być najsprawniej⁴⁸¹ osiągnięty dzięki współpracy zintegrowanego zespołu pracowniczego. Dla zapewnienia współdziałania pracowników danego przedsiębiorstwa nieodzowne jest oddziaływanie kierownicze, gdyż jak to zauważa L. Krzyżanowski „procesy koordynacji i integracji działań rzadko i tylko w nieznacznym zakresie dokonują się samoczynnie, spontanicznie”⁴⁸². W głównej mierze właśnie od tego jak kierownicy wypełniają swoje zadanie, zależy skuteczność realizacji celów przedsiębiorstwa, a co za tym idzie, zaspokojenie potrzeb członków grupy pracowniczej ich zadowolenie oraz integracja z innymi pracownikami, jak i zakładem pracy.

⁴⁷⁶ Zagadnienie przywództwa nieformalnego omówiłem w paragrafie 3 rozdziału II.

⁴⁷⁷ Gary A. Yukl uważa, że pojęcia takie jak leader (kierownik) i manager (menedżer) są względem siebie tożsame. Zob. L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, op. cit., s. 124.

⁴⁷⁸ L. Milian, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*, op. cit., s. 124.

⁴⁷⁹ J.A.S. Stoner, R.E. Freeman, D.R. Gilbert, *Kierowanie*, Wyd. PWN, Warszawa 2001, s. 20.

⁴⁸⁰ Które to po raz pierwszy sformułował Henri Fayol.

⁴⁸¹ Jak wiadomo z poprzedniego paragrafu.

⁴⁸² L. Krzyżanowski, *Podstawy nauki o organizacji i zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992, s. 16.

Kierownicy na ogół przyjmują odmienne sposoby oddziaływania na zachowania podwładnych, czyli stosują różne style kierowania. Pod tym pojęciem należy rozumieć całokształt stanowionych przez kierownika stosunków międzyludzkich w procesie pracy, w których główne znaczenie odgrywa samodzielność i jej wpływ na efektywność w wykonywaniu powierzonych zadań. Innymi słowy styl oznacza dobór i łączenie ze sobą określonych środków do oddziaływania na ludzi, charakteryzujący się określoną trwałością.

Kryteria stosowane przy tworzeniu różnego rodzaju typologii mogą być różne, ale zasadniczo sprowadzają się one do trzech zasadniczych, to jest: sposobu podziału władzy między przełożonym a podwładnym; dominującego rodzaju bodźców stosowanych przez przełożonego; oraz, głównego przedmiotu zainteresowania przełożonego.⁴⁸³

Najstarszy, dwuczłonowy podział stylów kierowania sformułował Kurt Lewin i jest to podział na styl autokratyczny i demokratyczny⁴⁸⁴. Pod koniec lat trzydziestych Ralph K. White i Ronald L. Lippit, na podstawie przeprowadzonych badań poszerzają klasyfikację stylów kierowania o typ nieingerujący (liberalny).⁴⁸⁵

Charakterystykę wymienionych stylów kierowania zawiera tabela 1.

⁴⁸³ C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, op. cit., s. 89.

⁴⁸⁴ Mój krytyczny stosunek do tego pojęcia przedstawiam na końcu niniejszego paragrafu.

⁴⁸⁵ C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, op. cit., s. 89; zob. także: Z. Pietrański, *Twórcze kierownictwo*, PWN, Warszawa 1975, s. 91-94; oraz W. Kieżun, *Podstawy organizacji i zarządzania*, op. cit., s. 331.

Tabela 1. Charakterystyka stylów kierowania

Rodzaj Opis stylu	Autokratyczny	Demokratyczny	Liberalny
Charakterystyka	<ul style="list-style-type: none"> - kierownik zachowuje całą władzę i odpowiedzialność - decyzje podejmowane są bez konsultacji z podwładnymi - zadania i sposoby ich wykonania są określone przez kierownika - dominuje komunikacja jednokierunkowa „z góry do dołu” 	<ul style="list-style-type: none"> - kierownik deleguje znaczący zakres władzy, ale zatrzymuje ostateczną odpowiedzialność za wykonanie zadań oraz środki kontroli i interwencji, które mają zapewnić realizację celów zespołu - podwładni mają duży zakres swobody w podziale zadań i określeniu sposobu ich wykonywania - dominuje komunikacja dwukierunkowa pomiędzy szczeblami kierowniczymi i wykonawczymi 	<ul style="list-style-type: none"> - kierownik dąży do jak najdalej idącej delegacji władzy - kierownik pozostawia podwładnym całkowitą swobodę decydowania o podziale ich wykonywania - dominuje komunikacja pozioma pomiędzy członkami grupy
Podstawowe zalety	Zapewnia porządek i przewidywalność wyników działań w organizacji	Sprzyja zaangażowaniu pracowników poprzez stworzenie możliwości udziału w podejmowaniu decyzji	Umożliwia rozwiązywanie niektórych problemów bez niepotrzebnej ingerencji kierownika
Podstawowe wady	Krępuje inicjatywę i samodzielne myślenie podwładnych	Partycypacyjny sposób podejmowania decyzji jest czasochłonny	Poszczególne osoby lub grupy narażone są na niebezpieczeństwo działania w złym kierunku lub anarchii

Źródło: D. Elsner, *Doskonalenie kierowania placówką oświatową: wokół nowych pojęć i znaczeń*, Wyd. Mentor, Chorzów 1999, s. 53⁴⁸⁶

Daniel Katz ukazał podział na styl autokratyczny i demokratyczny z nieco innej strony. Otóż uczony ten dokonał podziału kierowników ze względu na ich stosunek do podwładnych, i tak wyróżnił kierowników nastawionych na pracę, oraz drugi typ -

⁴⁸⁶ Por. J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, op. cit., (1992), s. 385. R.A. Webber dokonuje znacznie szerszej charakterystyki stylu autokratycznego i uczestniczącego (demokratycznego), z pominięciem stylu nieingerującego, czego dokonał przez odwołanie się do potrzeb niższego i wyższego rzędu. Zob. R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, op. cit., s. 163-165.

kierowników nastawionych na podwładnych. Pierwsza grupa pracowników (zorientowanych na zadania) wszelkie swoje działania podporządkowują wymaganiom pracy. W skrajnej sytuacji są oni zdeterminowani do tego stopnia, że zdolni są do poświęcenia zespołu byleby tylko osiągnąć zamierzony cel. W skrajnie odmienny sposób zachowują się kierownicy, dla których załoga pracownicza stanowi największe dobro mogące zapewnić skuteczną realizację celów. Kierownicy zorientowani na podwładnych dążą do wytworzenia w zespole jak najwyższego poziomu integracji, tworząc „dobry klimat” w grupie pracowniczej troszczą się o zadowolenie jej członków.⁴⁸⁷

Zaproponowany przez D. Katza podział kierowników został zauważony i rozwinięty przez R. Tannenbauma i W.H. Schmidt. Naukowcy ci przedstawili zachowania kierownicze na dwubiegunowej osi, której to skrajnymi punktami był styl autokratyczny (kierownicy zorientowani na zadania), oraz styl demokratyczny (kierownicy zorientowani na pracowników). Pomiedzy tymi skrajnymi stylami kierowania umieścili pięć form kierowniczych pośrednich. Obrazuje to rysunek 10.

Rys.10. Schemat stylów kierowania według R. Tannenbauma i W.H. Schmidta

Autokratyczny styl kierowania → ← Demokratyczny styl kierowania						
Przełożony zachowuje się autorytarnie				Przełożony daje swobodę podwładnym		
1. Przełożony podejmuje decyzję i ogłasza ją	2. Przełożony „sprzedaje” decyzje	3. Przełożony proponuje idee i oczekuje pytań	4. Przełożony proponuje przybliżone decyzje, które mogą być zmieniane	5. Przełożony referuje problem, oczekuje propozycji rozwiązań i decyduje	6. Przełożony nakreśla granice i proponuje grupie przyjąć decyzję	7. Przełożony pozwala podwładnym na swobodne działania w granicach określonych organizacją

Źródło: H. Steinmann, G. Schreyögg, *Zarządzanie. Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1998, s. 413⁴⁸⁸

⁴⁸⁷ Psychologia pracy, X. Gliszczyńska [red.], PWN, Warszawa 1977, s. 91.

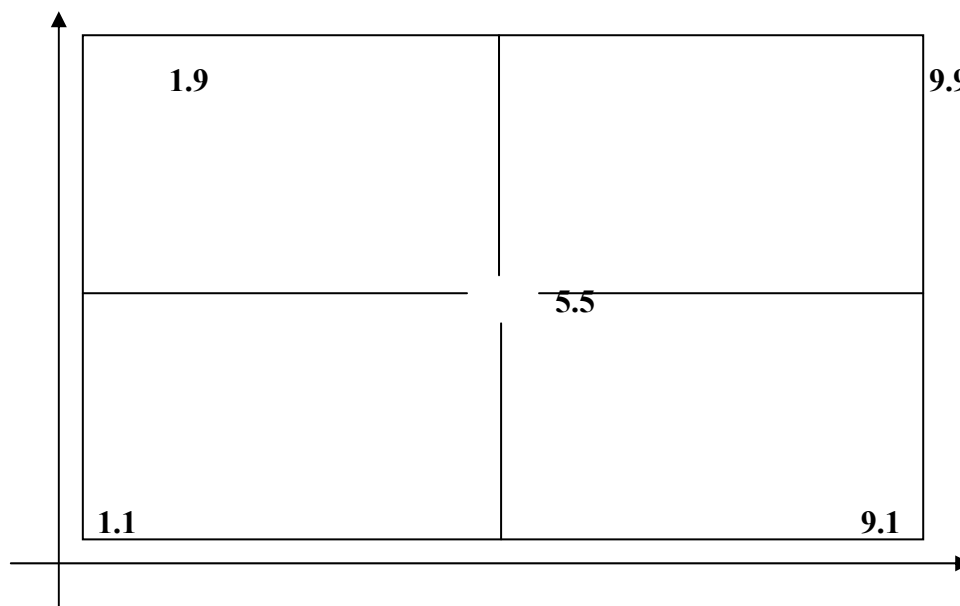
⁴⁸⁸ Po raz pierwszy podział ten został przedstawiony w: R. Tannenbaum, W.H. Schmidt: *How to Choose a Leadership Pattern*. "Harvard Business Review" No. 3, 1973, s. 13; por. także: C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, op. cit., s. 90.

Autorzy niniejszego schematu podkreślają, że na wybór najefektywniejszego stylu kierowania uzależniony jest przede wszystkim od:

- samego kierownika - jego preferencji do danego stylu kierowania, wiedzy, doświadczenia, hierarchii wartości, zaufania do podwładnych poczucia bezpieczeństwa;
- podwładnych - ich preferencje stylu, wiedza, umiejętności, doświadczenie, gotowość do podejmowania odpowiedzialności;
- sytuacji - styl preferowany w organizacji w której ramach działa dany zespół pracowniczy, stawiane cele, technologizacja pracy, czas i miejsce.

Jeszcze bardziej szczegółowego, niż dokonali tego R. Tannenbaum i W.H. Smitch, rozwinięcia podziału D. Katza na kierowników zorientowanych na pracę oraz zorientowanych na ludzi, dokonali Robert R. Blake i Jane S. Mouton. Zaprezentowali oni 81 różnych sposobów zachowań pracowniczych, wyróżniając wśród nich pięć kluczowych.⁴⁸⁹

Rys. 11. Siatka stylów kierowania według R.R. Blake'a i J.S. Moutona



Źródło: J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, op. cit., s. 387

1.1. Kierowanie zubożone - w zasadzie brak w nim troski zarówno o realizację zadań, jak i o ludzi. Kierownik jest biernym obserwatorem. (**styl liberalny**)

⁴⁸⁹ J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, op. cit., (1992), s. 386; por. także: M. Holstein-Beck, *Być albo nie być menedżerem*, Wydawnictwo Infor, Warszawa 1997, s. 162.

- 1.9. Kierowanie „klubowe” - charakterystyczną cechą tego stylu jest duża troska o ludzi w zespole, a mała o wykonywaną zespołowo pracę.
- 5.5. Kierowanie zrównoważone - wariant ten odznacza się przeciętnym zainteresowaniem pracą, jak i sprawami członków grupy pracowniczej.
- 9.1. Kierowanie zadaniowe - w stylu tym kierownik nastawiony jest na realizację celu, zaś sprawy ludzi nie wiele go interesują. **(styl autokratyczny)**
- 9.9 Kierowanie zespołowe - w wariacie tym następuje zespolenie troski zarówno o realizację zadań jak i o sprawy ludzi w zespole. „Taki kierownik, to **”Menedżer integrator”**, on potrafi faktycznie współdziałać z ludźmi, przewodzić, podejmować decyzje i ponosić odpowiedzialność wobec firmy i wobec swojej ”drużyny” ”⁴⁹⁰. **(styl demokratyczny)**

Maria Holstein-Beck zwraca uwagę, że R.R. Blake’owi i J.S. Moutonowi przy tworzeniu ich siatki kierowniczej przydatna okazała się, wcześniej już sformułowana przez Douglasa McGregora, teoria „X” i „Y”. Ujmując rzecz skrótowo teorie te odwoływały się do wrodzonej natury ludzkiej, według której jedni rodzą się leniwi (X), zaś inni ambitni i chętni do pracy (Y). Wychodząc z takiego przeciwstawnego założenia możemy wnioskować, że skoro obydwie te grupy ludzi występują w społeczeństwie, to w sposób analogiczny pojawią się one w zespołach pracowniczych. W związku z tym D. McGregor uznał, że aby ci ludzie pracowali w sposób najbardziej dla swej natury efektywny, należy ich różnie do pracy motywować: leniwych przez przymus, strach, kontrolę i kary, zaś pracowitych przez zlecanie trudnych zadań, które stanowią dla nich wyzwanie, delegację uprawnień, itp. wymagających zdolności samokontroli i odpowiedzialności.⁴⁹¹

Oczywiście w literaturze zarządzania przedsiębiorstwem można spotkać wiele innych⁴⁹² prób klasyfikacji stylów kierowania.⁴⁹³ Podstawowym kryterium ich różnicy jest poziom szczegółowości przeprowadzanych przez nie analiz, oraz różnie rozłożonych akcentów. Niemniej wszystkie one są rozwinięciem, owego opisanego

⁴⁹⁰ M. Holstein-Beck, *Jak być menedżerem*, Wydawca: Centrum Informacji Menedżera, Warszawa 1995, s. 105.

⁴⁹¹ Tamże, s. 102-103; zob. także: C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, op. cit., s. 91.

⁴⁹² Niech chociażby wymienię jeszcze podział F. Fiedlera i W.J. Reddina, którzy wychodząc z teorii „siatki kierowniczej” sformułowali własną teorię sytuacyjno-zależnościową zawierającą osiem stylów kierowania: kompromisowy, unikowy, autokratyczny, misyjny, integratywny, biurokratyczny, autokratyczno-życzliwy, rozwojowy - zob. M. Holstein-Beck, *Jak być menedżerem*, op. cit., s. 105-106; zob. także: Z. Martyniak, *Organizacja i zarządzanie*, KiW, Warszawa 1986, s. 143-151.

⁴⁹³ Zob. J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, op. cit., (1992), s. 388.

wcześniej, klasycznego, dwuczłonowego podziału na styl kierowania autokratyczny i demokratyczny.

Reasumując to, co zostało powiedziane na temat stylów kierowania pragnę udzielić odpowiedzi na następująco postawione pytanie: Jaki styl kierowania powinien przyjąć kierownik małego przedsiębiorstwa, by działało ono jak najsprawniej?

Wybór stylu kierowania nie jest sprawą prostą i jednoznaczną, ponieważ, jak już mówiłem o tym wcześniej, zależy on od takich czynników jak osobowość kierownika, rodzaju pracy, oraz charakterystyki socjopsychologicznej zespołu.

Mimo, że jak mówi J.A.S. Stoner i Ch. Wankel „, istnieje duże podobieństwo w postępowaniu kierowników na wszystkich szczeblach”⁴⁹⁴, to należy jednak podkreślić, iż przedsiębiorstwa z uwagi na różnicę między innymi branż, liczby zatrudnianych pracowników i środowisk, z których się wywodzą, wymagają od kierowników specyficznego podejścia. Stąd wniosek, że nie można wskazać któregoś ze stylów kierowania jako uniwersalnego, przynoszącego największe korzyści przedsiębiorstwu.

Większość z autorów, zajmujących się opisywanym zagadnieniem, a już w szczególności ci, którzy wyróżniają tylko styl autokratyczny i demokratyczny, opowiada się za stosowaniem tego drugiego, uznając jego kompleksowy charakter wynikający z zalet płynących z przywiązywania uwagi do realizacji zadania, jak i do spraw pracowniczych.⁴⁹⁵ Zwolennicy kierowania przy użyciu stylu autokratycznego wskazują na fakt, iż styl ten znacznie lepiej się sprawdza w sytuacjach: zagrożeń; podejmowania decyzji pod presją czasu; oraz, gdy członkowie zespołu są ludźmi o niskich kwalifikacjach w stosunku do wykonywanego działania i obawiają się odpowiedzialności.⁴⁹⁶

W odniesieniu do małej grupy pracowniczej, na której koncentruję się w niniejszej dysertacji, stwierdzam⁴⁹⁷, że styl nieingerujący jest zupełnie bezużytecznym w tego typu zbiorowościach społecznych. Styl ten stanowi zaprzeczenie istoty kierowania i dlatego odrzucam go z dalszych rozważań. W przypadku zastosowania stylu autokratycznego, w omawianym typie przedsiębiorstwa, należy powiedzieć, że przyjęcie tego stylu wpływa na zwiększenie efektywności grupy tylko w pierwszej fazie jej funkcjonowania, kiedy członkowie dopiero zaznajamiają się

⁴⁹⁴ J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, op. cit., (1992), s. 37.

⁴⁹⁵ O czym była mowa wcześniej.

⁴⁹⁶ Zgodnie z teorią „X” D. McGregora.

⁴⁹⁷ Jak to czyni znaczna część autorów podejmujących zagadnienie stylów kierowania.

ze sobą i poznają miejsce pracy, procedury itp. W fazie rozwiniętego już zespołu, którego członkowie znają nawzajem swoje możliwości, korzystniejszym jest wprowadzenie demokratycznego stylu kierowania. Styl ten stwarza możliwości do podniesienia sprawności przedsiębiorstwa, przez integrację jego członków.⁴⁹⁸ To, że kierownik prowadzi przedsiębiorstwo w sposób demokratyczny oznacza, iż ufa w solidność pracowników, w poziom ich kompetencji, umiejętności i doświadczenie.

Oznacza to również ufność, że swoboda działania, jaką daje pracownikom, przełoży się na ich poczucie wspólnoty interesu⁴⁹⁹. Nie bez powodu nazywa się styl demokratyczny, stylem partycypacyjnym, ponieważ stwarza on pracownikom możliwość uczestniczenia nie tylko w podejmowaniu decyzji, ale również współuczestnictwa we własności, czy podziale wartości dodanej wypracowanych zysków.⁵⁰⁰ Jedynie ten styl kierowania stwarza podstawy do wytworzenia zjawiska synergii, o czym była już mowa w tym paragrafie.

W kontekście tego, co napisałem, można zastanawiać się czy wprowadzenie pojęcia demokratyczny nie jest przeniesieniem pojęcia stricte politycznego związanego ze zbiorowością makrospołeczną, jaką jest społeczeństwo. W tym ujęciu istotą władzy demokratycznej jest jej wybór przez społeczność, którą ona włada. Tego typu zjawisko wyboru władzy nie występuje w przedsiębiorstwach rynkowych opartych na kapitale prywatnym. W miejsce wyrażenia demokracji styl kierowania należałoby wpisać partycypacyjny styl kierowania.

⁴⁹⁸ Zagadnienie to zostało omówione w poprzednim paragrafie.

⁴⁹⁹ Jaką przecież jest przedsiębiorstwo.

⁵⁰⁰ S. Borkowska, *Formy udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, [w] *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, nr 7/1990, s. 4.

ROZDZIAŁ IV

METODOLOGIA BADAŃ

1. Pytania problemowe i hipotezy badawcze

Podstawą do podejmowania badań naukowych jest sformułowanie problemów, które określają cel i zakres wszelkich przedsięwzięć badawczych.

Problemem badawczym S. Nowak nazywa *zbiór pytań dotyczących tych przedmiotów, zjawisk czy procesów, które znalazły się w polu zainteresowania danego badacza*.⁵⁰¹

Z kolei zdaniem J. Pietera problem badawczy jest swego rodzaju pytaniem określającym jakość i rozmiary pewnej niewiedzy, czyli pewnego braku w dotychczasowej wiedzy, wyznacza cel i granice danej pracy naukowej.⁵⁰²

Mając powyższe na uwadze, w niniejszej dysertacji problem badawczy sformułowałem w formie pytań problemowych.

Pytania problemowe, jak pisze S. Nowak, to pytania, które *dotyczą tych zjawisk, z jakiego punktu widzenia zamierza się je badać, jakiego typu twierdzenia chciałoby się uzyskać w wyniku badań czy jakie hipotezy ich dotyczące – sprawdzać*.⁵⁰³

Możliwe odpowiedzi na stawiane pytania problemowe noszą miano hipotez badawczych. Pojęcie *hipoteza* wywodzi się od greckiego słowa „hypothesis”, którym określa się przypuszczenie lub domysł naukowy, wysunięty dla wyjaśnienia jakiegoś faktu lub zbiorów faktów, wymagający sprawdzenia, czyli weryfikacji.⁵⁰⁴

⁵⁰¹ S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1970, s. 220.

⁵⁰² J. Pieter, *Zarys metodologii pracy naukowej*, Wyd. PWN, Warszawa 1975, s. 37.

⁵⁰³ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1985, s. 31 i nast.

⁵⁰⁴ J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wyd. „Śląsk”, Katowice 1995, s. 48.

Według L. Sołomy każda hipoteza powinna spełniać określone wymogi metodologiczne, a dokładniej rzecz biorąc musi:⁵⁰⁵

- ✓ wnosić coś nowego do dotychczasowej wiedzy,
- ✓ poddawać się weryfikacji w drodze badań empirycznych,
- ✓ obejmować w miarę szeroki zakres faktów czy zjawisk,
- ✓ być jasno sformułowana,
- ✓ stanowić stwierdzenie wolne od wewnętrznej sprzeczności.

Co jest pomocne przy konstruowaniu hipotez badawczych? Formułując hipotezy w mojej pracy doktorskiej przydatne były:

- literatura przedmiotu, która skłania do uzupełnienia pewnych braków w wyjaśnianiu badanej przeze mnie kwestii, jaką jest integracji;
- przeprowadzone rozmowy w obrębie pracowników małych firm częstochowskich na temat interesującego mnie przedmiotu badań;
- analiza wyników przeprowadzonych badań pilotażowych.

Zgodnie z tym, co napisałem, dla potrzeb niniejszej dysertacji skonstruowałem następujące pytania problemowe i hipotezy badawcze, stosując przy tym podział na pytanie i hipotezę główną oraz wynikające z nich pytania i hipotezy robocze (szczegółowe):

❖ Jaki jest poziom integracji załóg pracowniczych w małych przedsiębiorstwach rynku lokalnego?

Formułując hipotezę uznałem, że mam z nią zasadniczy problem. Ze wstępnych badań wynikało, że przedsiębiorstwa, które przyjąłem do badań w $\frac{3}{4}$ mają więcej niż 5-ć lat, a niektóre funkcjonują powyżej 10-ciu lat. Przedsiębiorstwo o dużym stażu może wyznaczać się także wysokim poziomem integracji. Przyjąłem, że firmy o takim stażu funkcjonowania na rynku mogą wykazywać się przynajmniej średnim (drugim lub trzecim) poziomem integracji zrzeszeniowej z cechami wspólnotowymi.⁵⁰⁶ Opracowując hipotezę nie brałem pod uwagę fluktuacji, której poziomu nie znałem. Fluktuacja jest niewątpliwie czynnikiem dezintegrującym załogę. Nasunęła mi się także na myśl prawidłowość, że im mniej liczne w członków załogi przedsiębiorstwo tym

⁵⁰⁵ L. Sołoma, *Metody i techniki badań socjologicznych*, Wyd. WSP w Olsztynie, Olsztyn 1999, s. 16.

⁵⁰⁶ Układ współrzędnych obejmujących poziomy integracji zamieściłem w paragrafie 2 rozdziału III.

poziom integracji z cechami wspólnotowymi jest wyższy. Dlatego też do badań wybrałem przedsiębiorstwa o stażu dłuższym na rynku. W konsekwencji hipoteza wiodąca w istocie była formułowana bardzo intuicyjnie.

W końcowym brzmieniu hipotezę wiodącą można tak sformułować: przedsiębiorstwa, które wybrałem do badań będą się charakteryzować integracją o wyraźnie zaznaczających się cechach wspólnotowych, a być może, niektóre z nich osiągnęły poziom integracji w pełni wspólnotowej.

Hipoteza główna zdeterminowała kompleks następujących pytań i hipotez roboczych szczegółowych:

1. Czy praca w przedsiębiorstwach badanych zaspokaja oczekiwania płacowe ich pracowników?

- Oczekiwania płacowe u większości badanych respondentów nie są spełniane przez pracodawców z powodu dużej podaży siły roboczej na rynku. Fakt ten powoduje pojawienie się niekorzystnego, emocjonalnego napięcia pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Zatem płaca traktowana przez pracowników jako spełniająca ich oczekiwania jest czynnikiem sprawczym ich integracji.

2. W jakim zakresie pracownicy małych firm czują się powiązani ze sobą? Czy integracja pomiędzy pracownikami jest oparta na więzach poza zarobkowych takich, jak np.: życzliwość, wspieranie się, solidarność, itp., czy też związki te są zdominowane przez potrzebę zarobkowania?

- Pracownicy są związani głównie potrzebą zarobkowania, wobec czego związki poza zarobkowe, wynikające z więzi emocjonalnej, między pracownikami są na niskim poziomie.

3. Jak pracownicy oceniają stosunki z pracodawcami?

- Stosunki te są wyraźnie obciążone koniecznością utrzymania stanowiska, a więc dominuje w nich przejaw dużego dystansu, w układzie przełożony-podwładny. Właściciele przedsiębiorstw silnie podkreślają swoją dominację społeczną, wynikającą z faktu posiadania przez nich środków produkcji.

4. Czy w strukturze grupy pracowniczej przedsiębiorstwa da się wskazać na trzon pracowniczy, czyli zespół osób, które od dłuższego czasu są zatrudnione w firmie współtworząc jej kulturę?

- W większość małych firm rynku lokalnego w Częstochowie ze względu na krótki okres funkcjonowania na nim, nie ukształtował się zespół stabilnych stanowiskowo pracowników. Dodatkowym argumentem za hipotetycznym brakiem kultury integrującej pracowników jest nie przywiązywanie do niej znaczenia.

5. Czy pracownicy identyfikują się z firmą, łącząc z nią swój rozwój zawodowy i perspektywę stabilizacji życiowej?

- Pracownicy, którzy mają zapewniony rozwój zawodowy identyfikują się ze swoją firmą i tym samym tworzą klimat stosunków międzyludzkich sprzyjający integracji. Zakładam, że możliwość rozwoju zawodowego będzie miała wpływ na integrację tylko w sytuacji, gdy liczba pracowników w ten sposób identyfikujących się z firmą będzie odpowiednio znacząca.

6. Jak oceniają pracownicy małych przedsiębiorstw częstochowskich stabilność swojego miejsca pracy?

- Pracownicy o wysokim stażu pracy powyżej 5-ciu lat pracy czują się stabilni na swoich stanowiskach pracy. Poczucie stabilności na miejscu pracy i brak zagrożenia utratą pracy jest podłożem kształtowania się wysokiego poziomu integracji.

7. Czy pracownicy kontaktują się ze sobą poza zakładem pracy?

- Badane zakłady pracy są liczebnie niewielkie i dlatego fakt ten powinien sprzyjać nieformalnym kontaktom pracowniczym poza zakładami pracy.

8. Jakie są najczęstsze podłoża pojawiających się konfliktów pomiędzy pracownikami?

- Założyłem, że najczęstszym powodem konfliktów są zaniedbania w wykonywaniu czynności roboczych, a tym samym brak należytej współpracy.

9. Czy właścicielom a zarazem kierownikom badanych przedsiębiorstw zależy na podnoszeniu poziomu integracji pracowniczej?

- Jeśli przyjąć, że kierownicy przedsiębiorstw mają świadomość jakie znaczenie dla sprawności socjologicznej ma wysoki poziom integracji, to z pewnością będą

przyczyniać się, na przykład przez odpowiedni styl kierowania, do podnoszenia poziomu integracji.

2. Zmienne i ich wskaźniki

Istotną fazą w postępowaniu badawczym jest ustalenie zmiennych i ich wskaźników, które w sposób znaczący krystalizują proces badawczy. Uznałem za ważny dla mojej pracy podział zmiennych ze względu na zależności zachodzące pomiędzy nimi i związki przyczynowe. Innymi słowy, podział na zmienne zależne i zmienne niezależne.

Zmienne, jak pisze J. Brzeziński, stanowiące przedmiot badania, których związki z innymi zmiennymi chcemy określić i wyjaśnić noszą miano *zmiennych zależnych*, zaś zmienne, które w sposób znaczący mogą wpływać na poglądy badanej populacji nazywają się *zmiennymi niezależnymi*.⁵⁰⁷

Na użytek mojej pracy doktorskiej przyjąłem następujące zmienne i wskaźniki, które są ich ilościową lub jakościową charakterystyką:

❖ Zmienne zależne odnoszące się do poglądów, opinii badanej zbiorowości w zakresie integracji pracowniczej, a dokładniej stopnia zintegrowania zespołu pracowniczego i czynników, które mają bądź mogą mieć wpływ na ową integrację,

➤ *wskaźniki:*

- fluktuacja,
- rozwój przedsiębiorstwa (nowe technologie, zdobywanie nowych rynków zbytu oraz poszerzanie starych),
- rdzeń pracowniczy,
- identyfikacja pracowników z firmą,
- wzajemna akceptacja pracowników, jako członków zespołu,
- ocena pracy w firmie w płaszczyźnie kariery życiowej (satisfakcja, bezpieczeństwo).

❖ Zmienne niezależne, stanowią cechy społeczno – zawodowe badanych pracowników oraz cechy charakteryzujące przedsiębiorstwo, w którym pracują badani – respondenci,

⁵⁰⁷ J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1996, s. 160.

- *wskaźniki odnoszące się do cech społeczno – zawodowych respondenta:*
 - płeć,
 - wiek,
 - wykształcenie,
 - rodzaj wykonywanej pracy,
 - stanowisko,
 - staż pracy,
 - kolejne miejsce zatrudnienia.

- *wskaźniki dotyczące charakterystyki przedsiębiorstwa:*
 - wielkość (liczba pracowników),
 - rodzaj branży.

3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Dla czytelności opisu metodologicznego przeprowadzonych przeze mnie badań, należy zaznaczyć, że jak dotąd nie ma jednoznacznej „granicy” pomiędzy rozumieniem metod oraz technik badawczych.⁵⁰⁸ Nie zagłębiając się w nieścisłości definicyjne omawianych pojęć⁵⁰⁹ przytoczę propozycję Stefana Nowaka, którą to będę przyjmował jako punkt wyjścia do dalszych rozważań metodologicznych.

Otóż w rozumieniu pojęcia metody badawczej socjolog ten dokonuje rozgraniczenia pod względem jego stosowalności do rozwiązywania problemów teoretycznych (naukowych) oraz empirycznych (praktycznych). W związku z tym przyjmuje, że „metoda naukowa to tyle, co określony, powtarzalny sposób rozwiązywania pewnego typu problemu naukowego, a metoda badań empirycznych to tyle, co określony, powtarzalny sposób, bądź też cały zespół sposobów, zdobywania pewnego typu informacji o rzeczywistości, niezbędnych dla rozwiązywania określonego typu problemu badawczego”.⁵¹⁰ Autor podanej definicji metody badawczej nie udziela wprost odpowiedzi, czym jest, i w jakiej relacji do metody znajduje się technika. Mówi natomiast o metodach służących do rozwiązywania problemów bardziej ogólnych, w ramach których, zawartych jest szereg metod szczegółowych (np. w ramach metody

⁵⁰⁸ Z. Ziemiński, *Elementy socjologii*, Wyd. „Ars boni aequi”, Poznań 1994, s. 114.

⁵⁰⁹ Różnic tych nie omawiam z uwagi na zbytnią rozbieżność z meritum tematycznym dysertacji.

⁵¹⁰ S. Nowak, *Metody badań socjologicznych*, PWN, Warszawa 1965, s. 13.

sondażu możemy posłużyć się kwestionariuszem).⁵¹¹ Chociaż, jak już wspomniałem, S. Nowak nie definiuje techniki badawczej wprost, to na podstawie analizy jego prac można twierdzić, iż utożsamiał pojęcie metody szczegółowej z techniką badawczą.⁵¹²

Reasumując rozważania S. Nowaka o metodzie badawczej należy zaznaczyć, iż socjolog ten przyjmował istnienie hierarchii metod badawczych, gdzie powodzenie realizacji metody zasadniczej, najbardziej ogólnej, przy pomocy której chcemy rozwikłać problem naukowy lub praktyczny, uzależnione jest od sprawności przebiegu metod szczegółowych, które za J. Szczepańskim⁵¹³ nazywamy technikami badawczymi, czyli sposobami realizacji metody, zaś tym najniżej sklasyfikowanym pod względem ogólności wspomniany socjolog nadał miano narzędzi.

Podjęta przeze mnie problematyka oraz przyjęta koncepcja merytoryczna pracy przesądzają o wyborze poszczególnych metod i technik badawczych. Uważam, że poznanie opinii pracowników małych przedsiębiorstw częstochowskich o ich zintegrowaniu, uzasadnia wybór metody badań sondażowych.

Jak wynika z przeprowadzonego studium literatury dotyczącej metodologii badań socjologicznych, badania sondażowe są działaniem zmierzającym do uzyskania opinii w odniesieniu do interesujących faktów społecznych. Fakty te, występujące w badanym środowisku, stają się w wyniku przeprowadzonego sondażu podstawą do ich oceny i uogólniających wniosków. Badania sondażowe obejmują część danego środowiska a ich wiarygodność uwarunkowana jest przede wszystkim doбором adekwatnej dla całego środowiska, próby badawczej.

W obrębie metody badań sondażowych zastosowałem różne techniki badawcze, które L. Sołoma określa jako sposób zbierania, uzyskiwania materiałów badawczych.⁵¹⁴ Dotyczą one opinii, poglądów o faktach społecznych, ale również umożliwiają pomiar tych faktów, np. w zakresie intensywności ich występowania.

Według J. Lutyńskiego techniki uzyskiwania materiału empirycznego dzielą się na standaryzowane i niestandaryzowane.⁵¹⁵

⁵¹¹ Tamże, s. 14.

⁵¹² Por. tamże, s. 169-184 (S. Nowak stwierdza, że w ramach realizacji metody projekcyjnej można się posługiwać następującymi *technikami badawczymi*: słownymi, obrazkowymi, zabawowymi, psychodramatycznymi).

⁵¹³ Por. J. Szczepański, *Techniki badań społecznych*, Łódź 1951, s. 51, podaję za: J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wyd. „Śląsk”, Katowice 1995, s. 68.

⁵¹⁴ L. Sołoma, *Metody i techniki badań socjologicznych. Wybrane zagadnienia*, Wyd. WSP w Olsztynie, Olsztyn 1999, s. 44.

⁵¹⁵ J. Lutyński, *Techniki otrzymania materiałów i ich podział*, [w] Wywiad kwestionariuszowy. Analizy teoretyczne i badania empiryczne, K. Lutyńska, A.P. Wejland [red.], Wyd. PAN, Wrocław 1983, s. 16-41.

□ *techniki standaryzowane*, to takie, których narzędzia badawcze są bardzo ujednolicone. Zalicza się do nich obserwację kontrolowaną, ankietę i wywiad kwestionariuszowy;

□ *techniki niestandaryzowane*, to takie, w których narzędzia badawcze nie są ujednolicone, a badacz kieruje się bardzo ogólnymi wskazówkami gromadząc w ten sposób materiał badawczy, przykładowo wywiad swobodny.

Biorąc pod uwagę przedmiot niniejszej pracy doktorskiej i zakres badań zastosowałem techniki standaryzowane jak ankietę i wywiad skategoryzowany oraz niestandaryzowane w postaci wywiadu swobodnego.

Chciałbym pokrótce omówić wybrane przeze mnie poszczególne techniki badawcze i uzasadnić ich przydatność w zbieraniu materiału empirycznego.

Potocznie pojęcie *ankieta* używane jest dla określenia formularza wypełnianego przez respondentów.⁵¹⁶

Według F. Krzykały ankietę jest formą pośredniego porozumiewania, komunikowania się z respondentem za pomocą pisemnego przekazu wypowiedzi.⁵¹⁷

Biorąc pod uwagę sposób rozprowadzania wyodrębnia się następujące rodzaje ankiet: pocztowa, prasowa, radiowa, telewizyjna, rozdawana, audytoryjna, środowiskowa, ogólnie dostępna.⁵¹⁸ Można jeszcze wyróżnić ankietę jawne i anonimowe.

Ze względu na poruszaną przeze mnie problematykę zastosowałem *ankietę anonimową*, która zapewniła respondentom większą swobodę wypowiedzi, tj. wyrażania swoich opinii w sposób rzetelny. Tego rodzaju ankietę zmniejsza ryzyko pozyskania poglądów badanych pracowników nie zawsze zgodnych z rzeczywistością.

Dla potrzeb moich badań wykorzystałem również inny rodzaj ankiety, a mianowicie *ankietę środowiskową*. Polega ona na bezpośrednim rozprowadzaniu ankiety przez ankietę w badanym środowisku, przykładowo wśród pracowników małych przedsiębiorstw na rynku w Częstochowie. Osobiste rozdawanie i odbieranie wypełnionych ankiet (*ankieta rozdawana*) dały większe możliwości szybkiego dotarcia do respondentów i licznych zwrotów kwestionariuszy.

⁵¹⁶ L. Sołoma, *Metody i techniki ...*, op. cit., s. 82.

⁵¹⁷ F. Krzykała, *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 1998, s. 155.

⁵¹⁸ Zob. J. Lutyński, *Ankieta i jej rodzaje na tle podziału technik otrzymywania materiałów*, [w] *Analiza i próby technik badawczych w socjologii*. Wrocław – Warszawa – Kraków 1968, s. 46-52.

Skonstruowany przeze mnie kwestionariusz ankiety, skierowany do osób pracujących w małych przedsiębiorstwach na lokalnym rynku w Częstochowie (zob. aneks: narzędzia badawcze – kwestionariusz ankiety), składa się z trzech zasadniczych części:

1. wprowadzenia, pełniącego funkcję formalną. Ta część ankiety obejmuje informacje w zakresie tego, kto prowadzi badania, jakiego wycinka rzeczywistości społecznej one dotyczą, czemu posłużą wyniki z przeprowadzonych badań. Respondenci zostali również poinformowani, o tym, że ankieta jest anonimowa i jednocześnie poproszeni o udzielanie szczerych, solidnych i wyczerpujących wypowiedzi na każde pytanie zawarte w kwestionariuszu. Wprowadzenie do ankiety zakończyłem podziękowaniem dla badanych pracowników za chęć udziału w badaniach;

2. pytań skierowanych do respondenta dotyczących badanej problematyki. W skład niniejszej części kwestionariusza wchodzi:

- pytania tzw. kontaktowe, pozwalające sądzić respondentom – badanym pracownikom, że podołają wypełnić ankietę a w konsekwencji zachęcające do udzielania dalszych wypowiedzi na pozostałe pytania,
- pytania bezpośrednio dotyczące zagadnień stanowiących istotę przedmiotu badań;

3. pytań metryczkowych, dotyczących charakterystyki przedsiębiorstwa, w której pracuje respondent i cech społeczno – demograficznych respondenta. Pytania te w badaniach pełniły funkcję zmiennych niezależnych.

Według J. Lutyńskiego pytanie, to *zamieszczona w kwestionariuszu ankiety lub wywiadu wypowiedź badacza, najczęściej w formie zdania pytającego, skierowana do respondenta i oczekująca od niego wypowiedzi określonej treściowo, bardziej lub mniej precyzyjnie. Pytaniu zawsze towarzyszy dyrektywa zapisu odpowiedzi respondenta we wskazanym miejscu.*⁵¹⁹

Zastosowana w badaniach ankieta zawiera 27 pytań z zakresu:

- wzajemnej akceptacji osób tworzących zespół pracowniczy,
- stosunków pracodawca – pracownik i odwrotnie,
- atrakcyjności grupy pracowniczej w opinii jej członka,

⁵¹⁹ J. Lutyński, *Pytanie kwestionariuszowe jako narzędzie otrzymania danych*, [w] Wywiad kwestionariuszowy. Analizy teoretyczne i badania empiryczne, K. Lutyńska, A.P. Wejland [red.], OFiS PAN, Wrocław 1983, s. 112.

- atrakcyjności przedsiębiorstwa w opinii pracownika,
- zaufania,
- konfliktów i ich przyczyn,
- preferencji pracodawcy do zatrudniania osób w przedsiębiorstwie.

Umieszczone w kwestionariuszu ankiety pytania stanowią pytania zamknięte i półotwarte. Pytania zamknięte charakteryzują się tym, że respondent ma z góry podane możliwe warianty odpowiedzi, spośród których dokonuje wyboru jednej lub kilku z nich (pytania koniunktywne). Szesnaście pytań ma charakter pytań półotwartych. W pytaniach tych, ze względu na złożoność problematyki badawczej, proponowałem respondentowi kilka możliwych odpowiedzi oraz dałem do zrozumienia, by rozwinął swoją wypowiedź, umotywował ją, bądź, w innym przypadku, wyraził własny pogląd w sytuacji, kiedy nie odpowiada jemu żadna z zaproponowanych.

W kwestionariuszu zamieściłem także pytania filtrujące, mające formę pytania dychotomicznego typu *tak – nie*. Zastosowanie tego rodzaju pytania podyktowane jest celem wyodrębnienia osób, których dotyczyć będą następne pytania i osób, których nie będą one dotyczyć.

Intencją tak opracowanego kwestionariusza ankiety jest uzyskanie wyników obrazujących stopień zintegrowania pracowników małych przedsiębiorstw w Częstochowie. Konstrukcja ankiety, jej charakter i kolejność pytań są dostosowane do przyjętych przeze mnie badań i możliwości otrzymania w pewnym stopniu obiektywnych odpowiedzi od badanej zbiorowości.

W celu pogłębienia, poszerzenia materiału badawczego uzyskanego za pomocą ankiety wykorzystam inną technikę badawczą, jaką jest *wywiad* z interesującą mnie kategorią pracowników oraz z pracodawcami.

Według J. Sztumskiego wywiad jest rozmową kierowaną, w której biorą udział, co najmniej dwie osoby, a mianowicie – prowadzący wywiad i osoba odpowiadająca na pytania, czyli respondent. Nie jest to jednakże zwykła konwersacja, lecz rozmowa, poprzez którą badający pragnie uzyskać od respondenta informacje określone celem badań.⁵²⁰

W naukach społecznych stosowane są różne rodzaje wywiadów. Można wyodrębnić następujące wywiady:

- ustne i pisemne,

⁵²⁰ J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wyd. Śląsk, Katowice 1995, s. 120.

- skategoryzowane (programowane) i nieskategoryzowane (swobodne),
- jawne i ukryte,
- indywidualne i zbiorowe,
- panelowe.

Mając na uwadze przytoczoną klasyfikację wywiadów, uznałem za użyteczne dla przedmiotu moich badań przeprowadzenie wśród pracowników *wywiadów ustnych, skategoryzowanych i nieskategoryzowanych*, zwanych inaczej *wywiadami swobodnymi*.

Wywiad swobodny ma w głównej mierze charakter indywidualny. Cechuje się luźną rozmową z poszczególnymi pracownikami na temat interesującej mnie kwestii. Zatem, jak ujmuje S. Nowak, prowadzący wywiad tego rodzaju określa tylko kierunek i tematykę dyskusji nie zaś szczegółową treść i odpowiednią kolejność zadawanych pytań.⁵²¹ W trakcie prowadzenia tego wywiadu mogą pojawić się dodatkowe pytania, poszerzające pewne kwestie.

Z kolei wywiad skategoryzowany przeprowadzony z pracownikami, jak i pracodawcami, również o charakterze indywidualnym, jest ściśle określony pewnym zestawem pytań. Kolejność poszczególnych pytań musi być ściśle zachowana. Przeprowadzając ten wywiad mam na celu uchwycić możliwie wszystkie szczegóły odnośnie wypowiedzi respondentów.

Przeprowadzenie wywiadu skategoryzowanego opartego na tzw. dyspozycjach do wywiadu (zob. aneks: narzędzia badawcze – dyspozycje do wywiadu z pracownikami, a także: narzędzia badawcze – dyspozycje do wywiadu z pracodawcami) pozwoli mi uzyskać materiał empiryczny zawierający niczym nie skrepowane opinie, poglądy respondentów (pracowników i pracodawców) odnośnie stopnia zintegrowania zespołu pracowniczego oraz funkcjonowania przedsiębiorstwa, w którym pracują.

Należy zaznaczyć, że przeprowadzone wywiady będą *wywiadami jawnymi*, gdzie cel wywiadu zostanie ogólnie zarysowany przez prowadzącego wywiad. W koncepcji wywiadu przyjąłem, że zbytnia konkretyzacja jego celu mogłaby wprowadzić swego rodzaju indagację, a to w konsekwencji nie byłoby korzystne dla postulowanej swobody wypowiedzi.

W trakcie badań posłużyłem się również metodą *obserwacji wizytującej*, polegającej na dokonaniu odwiedzin poszczególnych zakładów pracy i przy tej sposobności zwróceniu uwagi na: warunki lokalowe, sanitarne, park maszynowy,

⁵²¹ S. Nowak, *Metody badań socjologicznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1965, s. 66-67.

warunki pracy z zakresu BHP, rozmieszczenie i odległość stanowisk pracy, udział wysiłku fizycznego wykonywanej pracy, organizacja czasu pracy.

Metodą dodatkową, uzupełniającą materiał badawczy, jaką posłużę się w mojej dysertacji, jest *metoda analizy materiałów zastanych*. Materiały te, to różnego rodzaju dokumenty urzędowe zawierające ciekawe z punktu widzenia przedmiotu badań, dane statystyczne.

W badaniach wykorzystam informacje gromadzone i opracowywane przez Główny Urząd Statystyczny, Wojewódzki Urząd Statystyczny oraz Urząd Pracy zawierające takie dane, jak np.: liczba małych przedsiębiorstw na lokalnym rynku w Częstochowie, czas ich funkcjonowania na rynku, liczba zatrudnianych osób w małych przedsiębiorstwach.

Informacje uzyskane przy pomocy powyższej metody będą przydatne w celu ustalenia tendencji rozwojowej przedsiębiorstw częstochowskich, bądź to przechodzenia kryzysu, czy wreszcie likwidacji działalności gospodarczej.

Analizując zależności pomiędzy poszczególnymi zmiennymi, o których wcześniej wspomniałem, i tym samym opracowując tabele porządkujące liczbowe i procentowe wyniki badań jako pomocniczą metodę zastosuję *metodę statystyczną*. Polega ona na opisywaniu i analizowaniu danych umożliwiającym badaczowi opracowanie i ustrukturalizowanie materiału empirycznego w przejrzysty sposób. Metoda ta pozwala sprowadzić otrzymane informacje, przykładowo od badanej zbiorowości do czytelnej formy, np. tabel.

4. Szczegółowy opis terenu badań, dobór próby badawczej i ocena weryfikująca zebrany materiał empiryczny

W związku z tym, że objęte badaniami podmioty gospodarcze i zatrudnieni w nich pracownicy stanowią liczną grupę na lokalnym rynku w Częstochowie, badania zostaną ograniczone do pewnej ich części. Zebranie informacji dotyczących problematyki badawczej od wszystkich osób nie jest często możliwe lub jest stanowczo za drogie. W związku z tym należy, określić próbę badawczą. Ustalenie próby jest bardzo ważnym etapem w procedurze badawczej.

Według Ch. F. Nachmias'a i D. Nachmias'a *próbą badawczą jest podzbiór danych pochodzący z populacji i będący podstawą uogólnień na całą populację*.⁵²² Zatem badacz może skonstruować dokładne wnioski odnoszące się do całej populacji na podstawie danej populacji pod warunkiem, że owy wycinek, stanowiący istotę badań dysponuje cechami charakterystycznymi dla ogółu zbiorowości.

Biorąc pod uwagę powyższe uwagi, badania przy użyciu kwestionariusza ankiety przeprowadzę na podstawie próby celowej, polegającej na świadomym, zamierzonym wyborze przedsiębiorstw o takich a nie innych cechach, w których pracują badani respondenci.

Doboru próby celowej, jak pisze L. Sołoma, można dokonać na dwa sposoby: 1) kwotowy lub 2) losowy.⁵²³ Dobór losowy nie był zastosowany w mojej dysertacji.

W celu uzyskania próby kwotowej, proporcjonalnej do całości badanego wycinka rzeczywistości społecznej, należy ustalić cechy, jakie są ważne z punktu widzenia poruszanej kwestii oraz znać wartości tych zmiennych, które występują w populacji generalnej. Pomocne przy tym będą informacje zawarte w danych Urzędu Statystycznego.

Z badań nad małymi przedsiębiorstwami wykluczam te, które zatrudniają do 9 osób, gdyż w tym przedziale znajduje pewien odsetek firm jednoosobowych objętych tajemnicą statystyczną. Zatem dobór próby w tych firmach byłby znacznie utrudniony, a nawet niemożliwy. Z drugiej strony, w przypadku tego rodzaju przedsiębiorstw nie można mówić o integracji, gdyż są one zbyt małe liczebnie i nie posiadają struktury organizacyjnej, bądź nie istnieje w nich w ogóle grupa społeczna.

Na użytek podejmowanej przeze mnie problematyki określiłem cechy, które stanowią kryterium doboru próby badawczej, opierając się na takich parametrach, jak:

- liczba zatrudnionych osób (od 10 do 49 osób);
- stan aktywności prawno-ekonomicznej (kod GOT);
- forma prawna (kod FP) – mówiąca o stosunkach własnościowych (współwłasności kapitałowej):
 - jeden właściciel;
 - kilku właścicieli;
 - spółdzielnia.

⁵²² Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2001, s. 193.

⁵²³ Tamże, s. 193.

➤ czas funkcjonowania na rynku (wiek firmy min. 5 lat, czyli funkcjonujących na rynku min. od 01.01.2000 roku);

➤ branża przedsiębiorstwa (kod PKD) – która w firmach zatrudniających od 10 do 49 osób ma duży wpływ na:

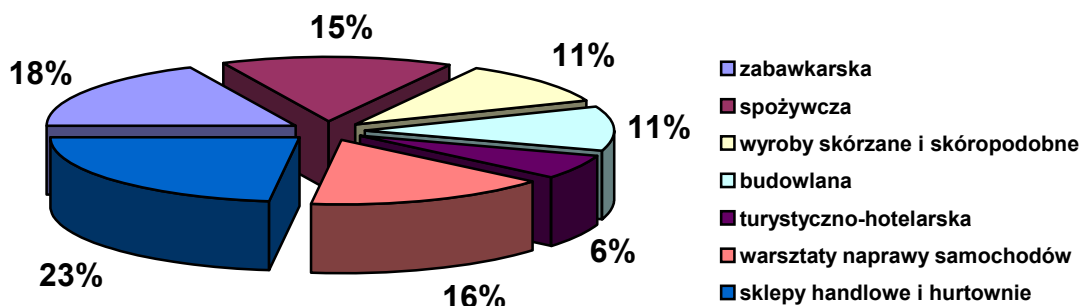
- układ organizacyjny (gdzie interesują mnie stanowiska robocze, z kontaktami pracowniczymi *face to face*, które zapewnia pracodawca, ponieważ jedynie w przedsiębiorstwach o tym charakterze możemy mówić o zjawisku integracji społecznej);

- typ działalności przedsiębiorstwa (przedsiębiorstwa typowe dla badanego rynku lokalnego, a więc w przypadku Częstochowy przedsiębiorstwa produkcji materialnej).

Z analizy danych Głównego Urzędu Statystycznego w Katowicach z dnia 22 lipca 2004r. wynika, że na terenie Miasta Częstochowy znajduje się 1109 przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 osób, spośród których 1078 prowadzi czynną działalność gospodarczą (kod GOT). Kolejnym etapem doboru próby badawczej była weryfikacja formy prawnej podmiotu gospodarczego (kod FP) i na jej podstawie odrzucenie wszystkich tych form, które nie spełniały założeń badawczych. W efekcie otrzymałem 845 przedsiębiorstw, z których 708 rozpoczęło swą działalność przed 1 stycznia 2000 roku, z czego z kolei w dalszych badaniach uwzględniłem 707, ponieważ w jednym przypadku dane przedsiębiorstwa przekazane przez GUS były niepełne.

W celu ustalenia branży wyselekcjonowanych 707 firm posłużyłem się uzyskanym z GUS kodem numeru PKD, po rozszyfrowaniu którego okazało się, że dominującą grupę w tej liczbie przedsiębiorstw stanowią branże dające się sprowadzić do siedmiu następujących: zabawkarsko-zdobnicza, budowlana, spożywcza, wyrobów skórzanych i skóropodobnych, turystyczno-hotelarska, warsztatów naprawy samochodów oraz sklepów detalicznego i hurtowego.

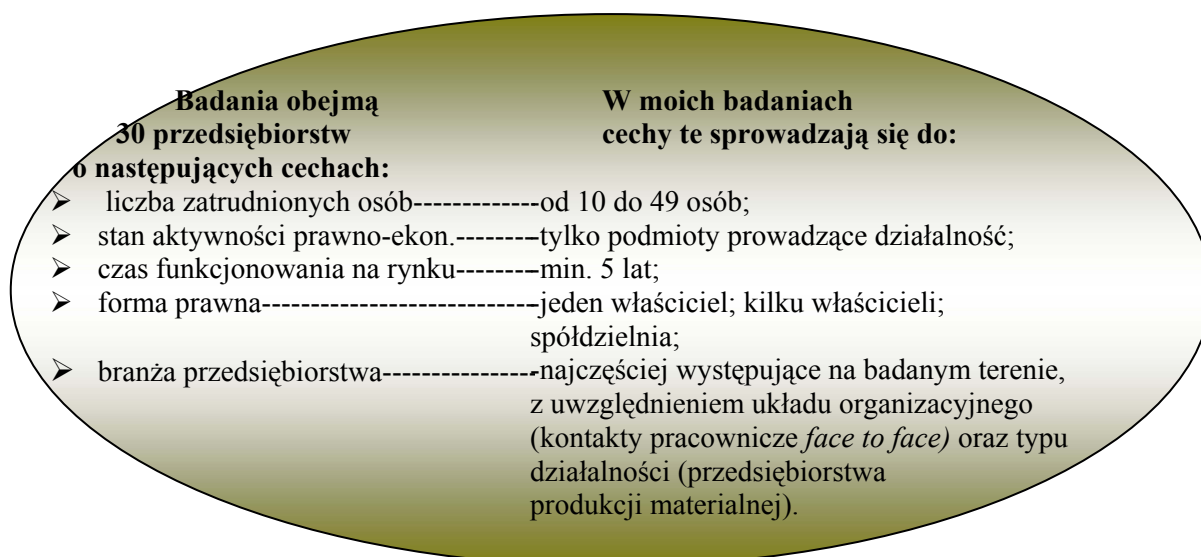
Wykres 1. Zróżnicowanie branżowe przedsiębiorstw częstochowskich



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie niniejszych ustaleń sporządziłem rejestr 707 przedsiębiorstw z uwzględnieniem ich ilości występowania na poszczególnych ulicach w celu ustalenia skupisk (inkubatorów) małej przedsiębiorczości. Następnie, wzięwszy pod uwagę owo zagęszczenie, jak i proporcjonalną do ogólnej różnorodność branż, umownie zakreśliłem obszar, w którym znalazło się 120 przedsiębiorstw, z których wybrałem 30, czyli 25%, o różnych branżach proporcjonalnie do częstości ich występowania (próba celowo-kwotowa, zob. aneks: dodatkowe materiały informacyjne – mapa obszaru badań). Obszar ten jest charakterystyczny dla Częstochowy, ponieważ nie ma tutaj dużych przedsiębiorstw zaś przedsiębiorstwa małe, o najczęściej występujących branżach, usytuowane są w niedużej odległości od siebie (skupiska małych przedsiębiorstw), co przesądza o reprezentatywności tego terenu dla całości małych przedsiębiorstw Miasta Częstochowy.

Rys. 12. Dobór próby badawczej



Źródło: opracowanie własne

Przy zbieraniu materiału badawczego posłużyłem się pomocą ankietatorów, którymi byli przeszkoleni i symbolicznie opłacani studenci.

Do badań pilotażowych wytypowałem pięć przedsiębiorstw licząc, że kierownictwo przynajmniej trzech wyrazi zgodę. Kiedy okazało się, że trzy kolejne firmy zgodziły się, zatem zakończyłem na tym poszukiwanie kolejnych firm do badań pilotażowych. Przeprowadzenie badań pilotażowych wykazało, że konieczne jest doprecyzowanie jednego z pytań w kwestionariuszu ankiety, ponieważ, było ono rozumiane dwuznacznie przez ankietowanych, a także to, że należy ankietatorów

wyposażyć w dokument poświadczający dla kogo, i w jakim celu przeprowadzana jest ankieta.

Po skorygowaniu niniejszych niedociągnięć rozpocząłem przeprowadzanie badań właściwych w wytypowanych do tego celu zakładach. Na pierwszy kontakt wybrałem rozmowę telefoniczną, po to, by ustalić, które z firm przejawiają wolę przyjęcia ankietów. Okazało się, że kilkadziesiąt firm (ponad 50%)⁵²⁴ odmówiło możliwości przeprowadzenia badań już podczas tej rozmowy, a były również takie, które wycofywały się po przejrzaniu kwestionariusza ankiety przez kierownictwo (2 firmy). Zatem koniecznym stało się poszerzenie wcześniej wytypowanego do badania zbioru 30 zakładów: w fazie telefonicznej do 67 przedsiębiorstw, zaś po odmowie przyjęcia ankietów po przybyciu do zakładów o kolejne dwa⁵²⁵. W efekcie uzyskałem ankiety pracowników z 30 zakładów, zgodnie z zamierzeniem badawczym. Po przeglądnięciu zebranych ankiet zauważyłem, że w kilku zakładach ankiety wypełniło mniej niż połowa pracowników, uznałem więc, że ta ilość respondentów nie może świadczyć o poglądach wszystkich pracowników (taka liczba ankiet dotyczyła 6 zakładów). Wobec tego ponownie wytypowałem z listy (alfabet + branża) 10 kolejnych firm. Po przeprowadzeniu ankiety w 8-miu z nich zaniechałem badań w pozostałych dwóch, ponieważ w sześciu przypadkach więcej niż połowa pracowników wypełniła ankietę, a zatem tyle, ile brakowało do kompletu przyjętej próby badawczej w liczbie 30 przedsiębiorstw. Finalnie próbę badawczą stanowiły zakłady pracy, w których minimum 60% pracowników uczestniczyło w ankiecie. W trakcie kolejnej weryfikacji poszczególnych ankiet wyszło na jaw, że 5% ankiet było wypełnionych niewłaściwie tzn. część pytań była pozostawiona bez odpowiedzi lub niektóre odpowiedzi były merytorycznie sprzeczne ze sobą. Wyeliminowanie tych ankiet nie spowodowało ponadlimitowego obniżenia próby badawczej uznanej za wiarygodną (min. 60% pracowników danego przedsiębiorstwa, którzy poprawnie wypełnili ankietę). Jeśli chodzi o ilość wypełnionych wiarygodnych badawczo ankiet, to łącznie uzyskałem 293 ankiety. Ankiety te zostały wprowadzone do programu komputerowego analitycznego pod nazwą SPSS.

Zgodnie z zasadą, że ankieta rozsyłana powinna być uzupełniona wywiadem postanowiłem, w 10 wytypowanych przedsiębiorstwach, w których wcześniej

⁵²⁴ Jako ciekawostkę pragnę powiedzieć, że znacznie większą skutecznością w pozyskiwaniu przedsiębiorstw do ankiety cieszyły się wśród ankietów kobiety.

⁵²⁵ Alfabetyczna kolejność według nazw przedsiębiorstw, ale z uwzględnieniem branży.

przeprowadziłem ankietę, uzupełnić ją o sondaż przy pomocy techniki wywiadu swobodnego. Wywiad ten okazał się konieczny, gdyż podczas takich przypadkowych, spontanicznych rozmów z pracownikami dowiedziałem się, że wypełnianie ankiet niejednokrotnie odbywało się pod stresem wynikającym z obawy, czy krytyczne wypowiedzi zawarte w ankiecie nie będą miały wpływu na ocenę respondenta przez pracodawcę. Stres ten pojawiał się mimo, że jak wiadomo ankiety były anonimowe, a odbiór ankiet przez ankietera nie dokonywał się za pośrednictwem pracodawcy. Technicznie odbiór ankiet można przedstawić następująco: ankietę wręczał formularze ankiet, którzy brali je do domu i zwracali w dniu umówionym z ankietą bezpośrednio na jego ręce. Obawa przed utratą pracy powodowała takie nieracjonalne odczucia, jak również mógł mieć na to wpływ brak zaufania do ankietera.

Niniejsze wątpliwości, dotyczące prawdziwości udzielanych odpowiedzi, a tym samym obiektywizmu badań, uzasadniły nadanie większego znaczenia wywiadowi swobodnemu. Znając opisane psychologiczne opory respondentów postanowiłem odpowiednio wcześniej przygotować sobie grupę interlokutorów w wywiadach. Podczas osobistych wizyt w przedsiębiorstwach z racji roznoszenia i zbierania kwestionariusza ankiety napotykałem na studentów, z którymi kiedyś miałem lub obecnie mam zajęcia. Uznałem, że wśród tych pracowników przedsiębiorstw, którzy jednocześnie byli studentami Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, przeprowadzę wywiady⁵²⁶. Wybór okazał się niezwykle trafny, gdyż wcześniejsze moje kontakty jako nauczyciela akademickiego z badanymi studentami pozwoliły na daleko posuniętą szczerość ich poglądów w przeprowadzonych wywiadach. Z badań przeprowadzonych metodą wywiadu swobodnego wyłonił się obraz poziomu integracji w badanych zakładach, który był niższy od przedstawionego w ankietach.⁵²⁷

Dla jak najpełniejszego obiektywizmu badawczego przeprowadzone wśród pracowników ankiety oraz wywiady, zostały uzupełnione o kolejny wywiad skategoryzowany lecz z pracodawcami. Głównym celem tej rozmowy była ponowna weryfikacja szczerości wypowiedzi pracowników, jak również zbadanie wpływu pracodawców na kształtowanie się integracji pracowniczej.

⁵²⁶ Podobne instrukcje otrzymali pomagający mi w badaniach ankietery, aby starali się rozeznaczyć podczas bezpośredniego kontaktu z ankietowanymi, kto jest absolwentem lub studentem WZPCz i starali się nakłonić te osoby do kontaktu ze mną.

⁵²⁷ Do problemu tego powracam w części empiryczno-wnioskowej.

ROZDZIAŁ V

CHARAKTERYSTYKA RYNKU CZĘSTOCHOWSKIEGO W ASPEKCIE GOSPODARCZYM I DEMOGRAFICZNO-SPOŁECZNYM

1. Kształtowanie się ośrodka przemysłowo-rzemieślniczego na terenie miasta Częstochowa w ujęciu historycznym

Podjmując problematykę dziejowego kształtowania się częstochowskiej przedsiębiorczości nieuniknionym staje się uwzględnienie dwojakiego jej charakteru, a mianowicie w powiązaniu jej z rzemiosłem, jak również z przemysłem. Franciszek Sobalski zauważa, że w niektórych okresach trudno jest wyraźnie rozgraniczyć rzemiosło i przemysł⁵²⁸, podobnie jak to ma miejsce w przypadku okresu przejściowego z feudalizmu do kapitalizmu. Przełom dla omawianego zagadnienia następuje w drugiej połowie XIX wieku, kiedy to zamożniejsi rzemieślnicy przekształcili swe zakłady w manufaktury, zaś pozostała, liczna grupa zubożałych rzemieślników zasilila szeregi powstającego w tym czasie proletariatu fabrycznego.⁵²⁹

⁵²⁸ Na potrzeby niniejszej dysertacji przyjmuję, że rzemiosło w głównej mierze różni się od przemysłu sposobem wytwarzania produktów, czy też świadczenia usług na rynku. Rzemieślnicy w swych przydomowych zakładach, posługując się prostymi narzędziami wytwarzają produkty jednostkowe, oryginalne, niepowtarzalne w szczegółach, dostosowane do indywidualnych potrzeb nabywcy (tzw. na miarę), wyroby, których wytworzenie wymagało niejednokrotnie zdolności artystycznych. Natomiast przemysł wiąże z produkcją masową, która w drugiej połowie XIX w. dokonywała się w dużych zakładach przemysłowych zwanych fabrykami. Owe fabryki zatrudniały duże ilości osób, co wymuszała obsługa maszyn produkcyjnych. W miarę dokonywania się postępu technologicznego i związanej z nim automatyzacji zapotrzebowanie na siłę roboczą w tego rodzaju zakładach znacznie spadło.

⁵²⁹ F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, [w] *Ziemia Częstochowska*, t. VI/VII, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1967, s. 27.

Początki częstochowskiej przedsiębiorczości związanej z rzemiosłem sięgają okresu kultury łużyckiej (około 2,5 tys. lat temu), na co wskazują badania archeologiczne przeprowadzone na Rakowie (dzielnicy Częstochowy).⁵³⁰ Praca autorstwa Włodzimierza Błaszczyka poświęcona owemu wykopalisku uświadamia współczesnym, że to właśnie rzemiosło, obok między innymi: handlu, bogactw naturalnych, podziału administracyjnego, było jednym z głównych czynników kształtowania się miasta Częstochowy.⁵³¹ Początkowo istniały dwie wsie, a później miasta Częstochowa (okolice dzisiejszej dzielnicy Zawodzie) oraz Częstochówka (okolice tzw. Rynku Wieluńskiego i Jasnej Góry). Najwcześniejszym historycznym przekazem, zawierającym informację na temat istnienia tych wsi, jest pismo biskupa krakowskiego Ivona Odrowąża, opublikowane 25 grudnia 1220 roku.⁵³² Około 100 lat później, bo w 1325 roku, w spisie kamery apostolskiej świętopietrza z ziem polskich wymienia się parafie Częstochowską na wzgórzu Stara Góra, nazwanym pod koniec XIV wieku Jasna Góra (*Claro Monte*).⁵³³ Ostatnia wzmianka o wsi Częstochowa pochodzi z dokumentu o dacie 24 sierpień 1356 rok, autorstwa króla Kazimierza Wielkiego wydanego w Krzepicach, na mocy którego wieś Częstochowa uzyskała przywilej lokacyjny.⁵³⁴ Natomiast prawa miejskie Częstochowa uzyskuje pomiędzy 1370 a 1377 rokiem.⁵³⁵

Na temat rozwoju rzemiosła w tym okresie przekazy literaturowe mówią niewiele. Niemniej wiadomo, że Częstochowa leżała u zbiegu ważnych wówczas traktów handlowych. Najważniejsze z nich to: trakt zwany królewskim, krakowskim, albo też południowym, który przebiegał przez Koziegłowy, Olkusz do Krakowa, oraz trakt południowo-wschodni zwany „Wielką drogą Lelowską” prowadzący przez Olsztyn, Lelów i Olkusz, posiadającym połączenie na Małogoszcz. Trakty te zbiegały się w Częstochowie i wiodły dalej na Kłobuck, Krzepice, Wieluń, a z niego na Poznań i Wrocław. Na istotny charakter Częstochowy w wymianie handlowej wskazuje istnienie na jej terenie komory celnej.⁵³⁶

⁵³⁰ Tamże, s. 30.

⁵³¹ Zob. Rocznik Muzeum w Częstochowie, t. I, *Cmentarzysko kultury łużyckiej w Częstochowie-Rakowie*, [red.] W. Błaszczyk, Wydawca: Muzeum w Częstochowie, Częstochowa 1965, s. 25-224.

⁵³² S. Krakowski, *Stara Częstochowa. Studia nad genezą, ustrojem i strukturą ludnościową i gospodarczą Częstochowy (1220-1655)*, Wyd. Księgarni W. Nagłowski i S-ka, Częstochowa 1948, s. 24.

⁵³³ A. Gąsiorowski, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1999, s. 11.

⁵³⁴ M. Zwoliński, *Przewodnik po Częstochowie*, Częstochowa 1997, s. 12.

⁵³⁵ A. Gąsiorowski, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 12.

⁵³⁶ Pierwszy przekaz na ten temat pochodzi z 1382 roku. Zob. *Zbiór dokumentów Zakonu OO Paulinów*, Z. 1, Wydawca: nakładem Ojców Paulinów, 1938.

O tym, że Częstochowa pod koniec XIV wieku była ważnym ośrodkiem nie tylko handlowym, ale również przemysłowym świadczy fakt nadania w 1377 roku przez księcia Władysława Opolczyka braciom Jaśkowi i Niczkowi huty żelaza usytuowanej nieopodal miasta. A zatem historycznie najstarszą częstochowską branżą przemysłową było górnictwo i hutnictwo rud żelaza.⁵³⁷

Tenże sam Książę w 1382 roku sprowadza z Węgier zakon Ojców Paulinów, a ci rozpoczynają budowę klasztoru na Jasnej Górze, co powoduje znaczący, jak na ówczesne czasy, wzrost zapotrzebowania na rzemieślników między innymi: murarzy, dekarzy, cieśli, zdunów, kowali. W dokumencie pochodzącym z 1385 roku W. Opolczyk wspomina rzemieślniczą branżę mięsną, natomiast w przekazie Władysława Jagiełły z 1423 roku wymienia się: jatki (zakłady) mięsne, ławy szewskie, solarskie, piekarskie, mówi się również o sukiennictwie, młynarstwie i rybołóstwie.⁵³⁸ Budowa klasztoru, jego utrzymanie, a także obsługa pielgrzymów do obrazu Matki Boskiej umieszczonego tam w 1384 roku, sprawiły, że pod koniec XIV wieku zaczęła się rozwijać podjasnogórska osada zwana Częstochówką.

Wiek XV jest dla Częstochowy czasem zahamowania rozwoju miasta, czego przyczyn upatruje się w walkach na pograniczu śląskim, mających związek z wojnami husyckimi.⁵³⁹ Jednakże w tym okresie powstają pierwsze cechy rzemieślnicze, z których pierwszym był cech rzemieślników założony w 1430 roku. Po przeprowadzonej w 1564 roku lustracji okazało się, że w Częstochowie znajduje się 5 cechów (rzemieślników, szewców, piekarzy, garncarzy, prasołów - sprzedawców soli) zrzeszających 73 osoby.⁵⁴⁰

2 marca 1501 roku król Aleksandr Jagiellończyk dokonał odnowienia przywileju lokacyjnego (Starej) Częstochowy na prawie magdeburskim. Po tym zdarzeniu następuje wyraźny rozwój rzemiosła, a dzięki niemu i miastu, na co niewątpliwie wpływ miał spokój panujący w kraju, oraz dobre stosunki z krajami ościennymi. W XVI wieku rośnie liczba budowli i mieszkańców w Częstochowie.⁵⁴¹ Czas ten sprzyja również umacnianiu się i rozbudowie organizacji cechowej, której celem była ochrona producenta i produkcji (wyrobów rękodzielniczych). Pozostałe cechy funkcjonujące w tym okresie to: rzeźników, piekarzy, szewców, krawców, kuśnierzy, kowali,

⁵³⁷ J. Kapsa, *Przemysłowa Częstochowa. Raport o stanie częstochowskiego przemysłu*, [w] *Gazeta Częstochowska*, tygodnik regionalny, Wydanie nr 14 (495) z 2001-04-05, dział: aktualności.

⁵³⁸ Cyt. za: F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 31.

⁵³⁹ A. Gąsiorowski, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 12.

⁵⁴⁰ S. Krakowski, *Stara Częstochowa...*, op. cit., s. 152.

⁵⁴¹ A. Gąsiorowski, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 13.

garnarzy. Na przełomie XVI i XVII wieku powstał również tak zwany *cech wielki* zrzeszający rzemieślników różnych zawodów, którzy reprezentowali zbyt małe liczebnie zawody by utworzyć odrębne cechy.⁵⁴² W 1620 roku liczba rzemieślników zrzeszonych w częstochowskich cechach wzrosła do 125.⁵⁴³

Jednakże, jak pisze S. Krakowski, szesnastowieczna Częstochowa nie miała żadnych przedsiębiorstw o charakterze przemysłowym, czy też monopolowym, które to mogłyby przynosić miastu znaczące zyski. Pieniądze z podatków, cła mostowego, z czynszu, od niektórych rzemieślników, opłat i kar sądowych itp., były niewystarczające dla utrzymania miasta, a w związku z tym, stale się zadłużało.⁵⁴⁴

Druga połowa XVII wieku to tragiczne czasy dla Częstochowy: w 1652 roku bandy zbójnicze łupią i podpalają miasto, które niemalże doszczętnie płonie, zaś 1655 rok to czas tak zwanego *potopu szwedzkiego*. W spisie z 1660 roku odnotowano ogólny spadek liczby mieszkańców do około 950 osób, a w tym także rzemieślników, których ilość szacuje się na 55 osób (upadają rzemiosła branży metalowej).⁵⁴⁵ Wojska szwedzkie w latach 1702-1709 kilkakrotnie jeszcze podejmują próby zdobycia twierdzy jasnogórskiej, grabiąc i pustosząc przy tym miasto, a w 1708 roku Częstochowę nawiedza zaraza, która ponownie zmniejsza liczebność także stanu rzemieślniczego.⁵⁴⁶

W 1717 roku podjasnogórskiej wsi Częstochówce zostają nadane prawa miejskie, co połączono z koronacją Obrazu Matki Boskiej na Jasnej Górze. W tym czasie rzemieślnicy Częstochowy i Częstochówki główne zyski czerpią z obsługi ruchu pątniczego, który przybrał na sile po wspomnianym już *potopie szwedzkim*.

Mimo szeregu epidemii oraz zawieruch wojennych, jakie przetoczyły się przez Częstochowę do końca XVIII wieku, sytuacja rzemiosła w mieście nie była najgorsza. Z danych pochodzących z 1789 roku wynika, że Częstochówka liczyła 1122 mieszkańców, zaś Stara Częstochowa 1600 osób, a zatem znacznie więcej niż wiek wcześniej. W opisywanym okresie w Starej Częstochowie prowadziły działalność 2 młyny, 4 browary i 4 karczmy. Wśród cechów funkcjonujących na opisywanym terenie do połowy XVIII wieku, można wymienić: cech szynkowy, rzeźników, szewców, krawców, garnarzy, kuśnierzy, sukienników, prasołów oraz najintensywniej

⁵⁴² S. Krakowski, *Stara Częstochowa...*, op. cit., s. 152-153.

⁵⁴³ F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 32.

⁵⁴⁴ Cyt za: A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 13-14.

⁵⁴⁵ S. Krakowski, *Stara Częstochowa...*, op. cit., s. 174.

⁵⁴⁶ A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 16.

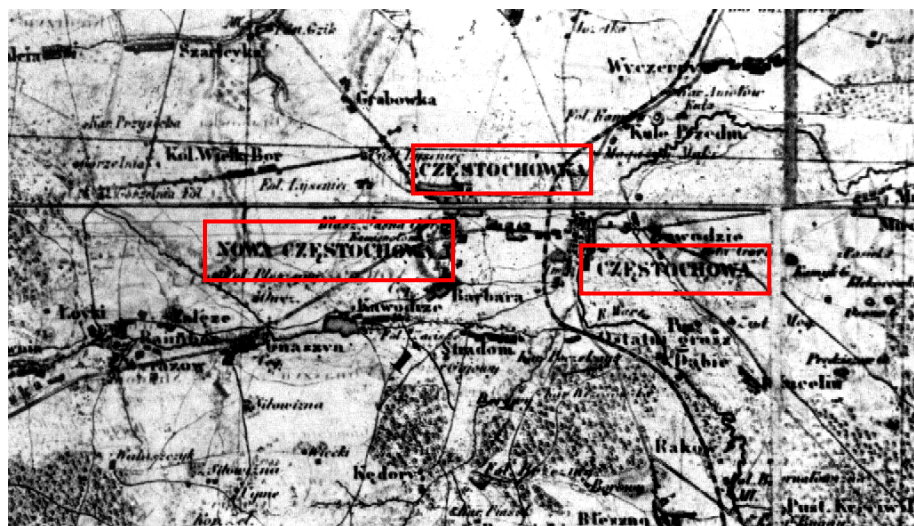
się rozwijający w owym czasie cech piekarzy.⁵⁴⁷

Rzemiosło XVIII wieku odróżnia od wcześniejszych jego form to, że walczy z rzemiosłem nielegalnym (szlacheckie jurydyki w mieście). Inną cechą charakterystyczną dla rzemiosła w tym okresie będzie wychodzenie poza działalność gospodarczą i oddziaływanie na społeczeństwo przez swych przedstawicieli piastujących wysokie stanowiska w administracji miejskiej, zaś czeladnicy pełnili funkcje policyjne.⁵⁴⁸

W drugiej połowie XVIII wieku, a szczególnie u jego schyłku powstaje przemysł manufakturowy, który nie mieści się w ramach dotychczasowych przywilejów cechowych wymagając rozwiązań bardziej liberalnych. Stąd częstochowskie cechy w 1804 roku otrzymały jednolity statut w formie instrukcji, który miał być zapowiedzią nowego kierunku rozwoju dla rzemiosła.⁵⁴⁹

Stara oraz Nowa Częstochowa zwana Częstochówką, funkcjonowały pod względem administracyjnym oddzielnie jako odrębne miasta do 19 sierpnia 1826 roku.⁵⁵⁰ Po ich połączeniu istotnym zdarzeniem dla rozwoju małej przedsiębiorczości było w tym czasie wytyczenie, przez inżyniera wojskowego Jana Bernharda najważniejszego traktu miejskiego nazwanego „Aleja Panny Maryi” (obecnie Aleja Najświętszej Maryi Panny), łączącego ze sobą Starą i Nową Częstochowę.

Rys. 13. **Mapa z 1839 - zaznaczona Częstochówka, Częstochowa i Nowa Częstochowa**



Źródło: Plik *Mapa1839CZEWA.png* umieszczony jest w Wikimedia Commons, repozytorium wolnych zasobów projektów Fundacji Wikimedia⁵⁵¹

⁵⁴⁷ F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 34.

⁵⁴⁸ Tamże, s. 36-38.

⁵⁴⁹ Akta Cechu Szewców w Częstochowie, *Instrukcja dla Pana Assessora Kunsztu Szweckiego*, Częstochowa dnia 18 lutego 1804 roku.

⁵⁵⁰ F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 30-31.

⁵⁵¹ <http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/3/3c/Mapa1839CZEWA.png>

Przemiany urbanizacyjne miasta zapewne związane były z zamysłem rządu Królestwa Polskiego by z Częstochowy zrobić miasto przemysłowe, więc budowano domy i hale by „ściągnąć” do miasta tzw. fabrykantów (głównie zagranicznych).⁵⁵²

Autor *Pamiętnika po Częstochowie i Okolicy* z 1909 roku uważa, że były trzy zasadnicze czynniki mające pozytywny wpływ na rozwój ówczesnego miasta: warunki naturalne - obfitość wody, węgiel, glina na cegłę, oraz względnie tania siła robocza; łatwa komunikacja - w 1846 roku Częstochowa uzyskuje połączenie kolejowe z Warszawą (tzw. kolej warszawsko-wiedeńska), Herby dają połączenie drogowe z zagranicą, a połączenie przez Odrę z Bałtykiem; sąsiedztwo ze Śląskiem - który od dawna posiadał kulturę przemysłową.⁵⁵³

Jak już wcześniej wspomniałem, początek wieku XIX to czas powstawania manufaktur. Na terenie Częstochowy głównymi w 1847 roku były: „fabryka obrazów” - D. Langkamera, dwie „fabryki łyżek” - H. Kohna oraz J. Landaua, „fabryka słoju” - A. Chmielnickiego, „fabryka cykorii” - A. Brandysa, drukarnia - P. Szyszkowskiego.⁵⁵⁴ W spisach z 1861 roku ujęto, że na terenie Częstochowy znajdowało się 21 hoteli i zajazdów, 25 restauracji, piwiarni i cukierni, trzystu kilkudziesięciu kupców, a także 306 rzemieślników.⁵⁵⁵ Na uwagę zasługuje również rozwój magazynów handlowych głównie z artykułami „korzennymi” i „norymberskimi”, jak również sukiennymi i wełnianymi. Zaczęto w owym czasie urządzać również jarmarki duże coroczne oraz mniejsze cotygodniowe.⁵⁵⁶

We wspomnianym wcześniej *Pamiętniku...* z 1909 roku, odnajdujemy wiadomość, że w latach 1862 - 1872 w Częstochowie powstały (z wyłączeniem browaru, który był już tam wcześniej): dwa duże młyny wodne, piece wapienne, drukarnia, fabryka papieru, fabryka zapalek, blicharnia, a także Częstochowianie zakładają w Zawierciu przędzalnię i tkalnię bawełny.⁵⁵⁷ Autor niniejszego *Pamiętnika...* najprawdopodobniej przez niedopatrzenie pomija Fabrykę Wyrobów Metalowych

⁵⁵² F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 40-41.

⁵⁵³ *Pamiętnik po Częstochowie i Okolicy*, z 40-ma ilustracjami, planem miasta Częstochowy i Mapą Okolic, wydawnictwa Polskiego Towarzystwa Krajoznawczego z 1909 roku.

⁵⁵⁴ L. Jelonek, *Z dziejów życia muzycznego w Częstochowie*, WSP, Częstochowa 1995, s.12.

⁵⁵⁵ Tamże, s. 13.

⁵⁵⁶ F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 41.

⁵⁵⁷ *Pamiętnik po Częstochowie i Okolicy...*, op. cit.

S. Weinberga, która według jednych źródeł powstaje w 1867 roku, według innych trzy lata później.⁵⁵⁸

Od 1872 do 1877 można mówić o zastoju gospodarczym w Częstochowie. Przełamanie stagnacji, a zarazem ożywienie dla krajowych przedsiębiorstw przemysłowych, w tym także częstochowskich, przynosi podniesienie cła. Zagraniczny kapitał coraz częściej szuka okazji do inwestycji w Polsce. Skutkiem zaistniałej sytuacji gospodarczej jest powstanie jak „grzybów po deszczu” wielu fabryk.

I tak, w 1879 roku Częstochowianie wraz z cudzoziemcem, rozpoczynają budowę tartaku, a następnie przędzalni, która jeszcze niedokończona zostaje sprzedana 1881 roku cudzoziemcom na farbiarnię wełny - „Farbiarnia i Bielnik Wilhelm Brass i Synowie”. W następnym roku powstają: zapalczarnia, której założycielami byli dwaj przedsiębiorcy z Wrocławia - Karol von Gehling i Julian Huch; w 1883 fabryka wyrobów lniarskich „Błeszno”, założonej przez - Władysława Kronenberga; fabryka igieł i szkieletów parasoli - Markusa Heiniga i S-ka; a także „Fabryka szpagatów i worków jutowych”(tzw. STRADOM) - spółka braci Goldstein (L. Oderfeld i L. Oppenheim).⁵⁵⁹

W 1885 właściciel Żyrardowa - Karol Dittrich - kupuje niedokończoną przędzalnię lnu „Błeszno” i przerabia ją na fabrykę wyrobów jutowych. 26 lutego 1900 roku francuskie towarzystwo „Societe Textile La Częstochowienne” posiadające już fabrykę wełny czesankowej, nabywa fabrykę wyrobów jutowych na Błesznie, dobudowuje przędzalnię bawełny i w ten oto sposób powstaje fabryka tzw. „Częstochowianka” (w późniejszych latach CEBA i POLONTEX).⁵⁶⁰

W roku 1887 powstaje spółka „Peltzer i Synowie” (późniejszy WEŁNOPOL lub 1 MAJA). Początkowo własność spółki stanowiła czesalnia, przędzalnia i farbiarnia wełny, a od 1897 roku, także garbarnia skór baranich.⁵⁶¹

W 1890 roku francuska spółka z Roubaix zakłada drugą wielką czesalnię wełny pod nazwą „Zakłady Motte, Meillassoux i Caulliez” (później zwanej Union Textile).⁵⁶² W 1894 roku zostaje założona fabryka obić papierowych „Gerke i S-ka”, a także

⁵⁵⁸ Por. A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999, op. cit.*, s. 30 oraz J. Kapsa, *Upadek Norymbergi. Częstochowa przemysłowa (V)*, Gazeta Częstochowska - tygodnik regionalny, Wydanie nr 18 (499) z 2001-05-10, dział: aktualności. W podanych źródłach niezgodne są również inicjały imion Weinberga.

⁵⁵⁹ <http://www.czystochowa.czyst.pl/przemysl.html>

⁵⁶⁰ Tamże.

⁵⁶¹ Tamże.

⁵⁶² T. Haładyj, *Od firmy Motte do Elaneksu*, Częstochowa - regionalny dodatek Gazety Wyborczej z dnia 30-01-03; tekst internetowy na stronie: <http://miasta.gazeta.pl/czystochowa/1,35269,1303155.html>

odlewnie żelaza: „Wulkan” i „H. Besser i S-ka” (tzw. Metalurgia). W roku 1895 dwóch braci zakłada odlewnię żeliwa oraz fabrykę maszyn pod jedną nazwą „Bracia Kanczewscy”. W rok później powstaje Przędzalnia i Tkalnia Juty „Warta” i komora celna w Herbach, która skraca drogę cłonych towarów z Prus do Częstochowy, gdyż do tego czasu korzystano z komory celnej w Sosnowcu). Rok 1896, to jak pokazał czas data niezmiernie istotna dla Częstochowy aż do dnia dzisiejszego. W roku tym warszawski przemysłowiec, właściciel tamtejszych zakładów metalowych, Bernard Ludwig Hantke, przystępuje do budowy, na częstochowskim osiedlu Raków, huty żelaza.⁵⁶³

Oczywiście w tym samym czasie, co przemysł wielki, bo w latach 1880-1890, rozwijają się spółki krajowe oparte na niewielkich kapitałach, których liczbę szacuje się na 17 zakładów przemysłowych. Wedle danych z 1879 roku zatrudnienie w manufakturach i fabrykach znalazło 600 robotników, zaś w roku 1892 już 3238.⁵⁶⁴ Owe zakłady krajowe, zdominowały przede wszystkim branżę galanteryjną, przez co Częstochowa w owym czasie zyskała miano „małej Norymbergi”, a Częstochowian zaczęto nazywać „medalikarzami”. Głównymi zakładami tej branży były: fabryka wyrobów metalowych założona w 1870 roku przez Józefa Weinberga, produkująca metalowe żołnierzyki, klamry do pasków, łyżki, noże i widelce; zakład Kongreckiego i Kohna oraz fabryka Kindermana reprezentowały galanterię metalową w zakresie wózków dziecięcych; zakłady Ciurzyńskiego, Działoszyńskiego, Altmana oraz spółka Ickowicz i Horowicz produkowały łyżwy, noże i dewocjonalia.⁵⁶⁵

Początek XX wieku to stale wzrastający rozwój przemysłu częstochowskiego. Niebagatelny wpływ na jego rozpęd miały niewątpliwie trzy czynniki: wprowadzana w drugiej połowie XIX wieku elektryczność; uzyskanie w 1902 roku przez Częstochowę połączenia kolejowego z Herbami, a w 1911 z Kielcami; oraz coraz liczniejsza grupa instytucji kredytowych. Zachęcenі możliwością przewozu towaru, właściciele kapitału zagranicznego, głównie francuskiego, belgijskiego i niemieckiego, coraz częściej inwestują w przemysł włókienniczy, metalowy, chemiczny, i galanteryjny.

Od roku 1902 do I wojny światowej, czyli 1914, obserwuje się wyłącznie rozwój już istniejących przedsiębiorstw, bez powstawania nowych. Tempo owego rozwoju było

⁵⁶³ A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999, op. cit.*, s. 23; por. także: *Pamiętnik po Częstochowie i Okolicy...*, op. cit.

⁵⁶⁴ M. Grabina, *Regiony przemysłowe województwa katowickiego*, Katowice 1963, s. 47.

⁵⁶⁵ J. Kapsa, *Upadek Norymbergi*, op. cit.

niespotykane dotąd w kraju i dało ono możliwość wybicia się Częstochowy w pierwszym dziesięcioleciu XX wieku na trzecie miejsce pod względem wielkości miast w Królestwie Polskim,⁵⁶⁶ zaś miejsce czwarte zajmowała Częstochowa pod względem wielkości produkcji i liczby zatrudnionych w przemyśle (Częstochowa + powiat częstochowski = 25 tysięcy osób pracujących w rzemiośle i przemyśle).⁵⁶⁷ Dane z 1903 roku, dotyczące rozwoju przemysłowego Częstochowy, mówią, że w tamtym czasie w mieście funkcjonowało 111 zakładów pracy.

Już w dwa dni po wybuchu I wojny światowej wojska niemieckie zajmują Częstochowę. W wyniku działań wojennych miasto zostaje pozbawione komunikacji kolejowej. Konsekwencją zaistniałego stanu rzeczy było odcięcie fabryk od zaopatrzenia i rynków zbytu, w wyniku czego przestają pracować 8 sierpnia 1914 roku, i tylko hucie „Częstochowa” udaje się jeszcze nie wstrzymać produkcji przez dodatkowe trzy dni. W 1915 roku powiat częstochowski zostaje podzielony na dwie strefy okupacyjne: austro-węgierską oraz niemiecką, w której to znalazło się miasto Częstochowa. Główne straty, jakie powstały w wyniku wojny w przemyśle, przypisuje się grabieżczej polityce okupanta (około 96% strat), natomiast pozostała część strat przypisywana jest działaniom wojennym.⁵⁶⁸

Po odzyskaniu przez Polskę niepodległości i wycofaniu się wojsk niemieckich z Częstochowy 1918/1919, miasto żyjące przed wojną z przemysłu pogrążyło się w zastoju z następujących powodów: brak kapitału, utrata rynków zbytu, niemożność pozyskania odpowiednich maszyn do produkcji na krajowy, zubożały rynek. O ożywieniu częstochowskiego przemysłu dochodzi dopiero w latach dwudziestych XX wieku, kiedy to fabryki wznawiają produkcję. W spisie z 1 grudnia 1924 roku widnieje, że Częstochowa posiadała:

⁵⁶⁶ W. Trąpczyński, *Częstochowa*, Biblioteka Dziel Wybornych, Druk Ed. Nicz i S-ka, Warszawa (ok. 1910 r.), s. 86.

⁵⁶⁷ H. Rola, *Sytuacja ekonomiczno-polityczna w okręgu częstochowskim w latach 1914-1916*, Nad Wartą - dodatek do Gazety Częstochowskiej 1966, R. XI, nr 12, s. 2.

⁵⁶⁸ A. Gąsiorowski, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 40-41.

Tabela 2. Stan częstochowskiego przemysłu na 1 grudnia 1924 roku

Branża	Ilość fabryk/ zakładów	Ilość zatrudnionych	Główne fabryki/zakłady
fabryki przemysłu metalowego	34	879	Huta „Częstochowa”, Metalurgia, Fabryka braci Kanczewskich, Fabryka Igieł i Wyrobów Metalowych, Fabryka Mebli Żelaznych Kongrecki i Kohn, Huta „Blachownia”, oraz kopalnie rud żelaza
fabryki chemiczne	5	367	Fabryka Zapalek, Fabryka Przetworów Chemicznych „Rędziny” w Rudnikach oraz „Aniołów” koło Częstochowy
fabryki włókiennicze	17	10 722	„Częstochowianka”, „Stradom”, „Warta”, „Union Textile”, „Peltzery”
fabryki przemysłu papierniczego	4	320	Fabryka Papieru i Młyny Kohna i Markusfelda
fabryki przetwórstwa zwierzęcego	4	84	brak danych
zakłady mineralne (ceramiczne)	23	1433	Zakłady Ceramiczne S. Helmana i F. Zylbera, Huta Szkła „Stradom” oraz „Barbara”, Fabryka Szkła „Paulina” w Wyczerpach, Fabryka Portland-Cementu we Wrzosowej
fabryki spożywcze	13	110	Browar, Fabryka Cukrów i Czekolady Dąbskiego, kilka młynów zbożowych
zakłady przemysłu drzewnego	11	256	Fabryka Zabawek Hamburger i Bril, Fabryka Mebli „Józefów” oraz okoliczne tartaki
zakłady poligraficzne	6	147	brak danych
fabryki galanteryjne	17	440	brak danych
zakłady użyteczności publicznej	2	60	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji, Fabryka Rur Cementowych
RAZEM	136	14 818	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Dziennik Zarządu Częstochowy 1924, R. 2, Nr 5 z 20 grudnia oraz A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 42-43

W okresie tym powstają również nowe zakłady przemysłowe i rzemieślnicze. Do większych z nich można zaliczyć: Gnaszyńskie Zakłady Ceramiczne, Fabryka Wózków Dziecięcych i Łyżew Kongrecki i Kohn (1922), Elektrownia Okręgowa na Zawodziu (1926), Odlewnia Stali i Wyrobów Lano-Kutych „Wulkan” (1931).⁵⁶⁹ Jeśli chodzi o zakłady rzemieślnicze to zdecydowany wzrost ich liczby odnotowano po 1928 roku: z 3310 warsztatów w 1925 roku, do 3820 warsztatów w roku 1929.⁵⁷⁰

W latach 1924-1928 położono na terenie miasta sieć wodno-kanalizacyjną, planowano również gazyfikację Częstochowy, ale z powodu pustek, jakimi świeciła miejska kasa, przedsięwzięcie to nie doczekało się finalizacji przed wybuchem II wojny światowej.⁵⁷¹

Kryzys gospodarczy w kraju, mający miejsce od 1929 roku, a którego apogeum przypada na 1932 rok, dosięgnął także Częstochowy. Przejawiał się on znacznym obniżeniem produkcji, czego konsekwencją była redukcja zatrudnienia. Zwolnienia czeladników oraz robotników zaowocowały w tym czasie wzrostem ilości zakładów rzemieślniczych zarówno tych legalnych, jak i nielegalnych, pojawili się również tak zwani rzemieślnicy wędrowni. Rok 1934 przynosi poprawę koniunktury gospodarczej, jednakże nie wszystkie patologie z okresu kryzysu przemijają. Ujemną spuścizną kryzysu było chałupnictwo, opierające się na wyzysku siły roboczej. Chałupnikami byli głównie ubodzy rzemieślnicy, którzy podczas kryzysu potracili swe warsztaty i przez obecne uzależnienie się od nakładców jako chałupnicy, nie mieli już żadnych szans⁵⁷² na powrót do samodzielnej działalności rzemieślniczej.⁵⁷³

Z danych zebranych pod koniec 1936 roku wynika, że w Częstochowie najczęściej spotykanymi zawodami były: krawiectwo (573), szewstwo (413), stolarstwo (215), i rzeźnictwo (199). Na przełomie 1935 i 1936 pojawiają się spółdzielnie rzemieślnicze, mające charakter pośrednika handlowego w dostarczaniu surowców i zbywania gotowych towarów.⁵⁷⁴

Chociaż w całym kraju widoczne jest ożywienie gospodarcze coraz bardziej pogarszają się warunki pracy i płacy. W latach 1936-1937 dochodzi do szeregu strajków

⁵⁶⁹ B. Puczyński, *Rozwój gospodarczo-społeczny Częstochowy w okresie II Rzeczypospolitej*, [w] *Dzieje Częstochowy od zarania do czasów współczesnych*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1964, s. 151-180.

⁵⁷⁰ Archwum Państwowe w Częstochowie, Starostwo Powiatowe Częstochowskie. Sprawozdanie z dnia 28 II 1929 roku.

⁵⁷¹ A. Gąsiorowski, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 43.

⁵⁷² Z powodu niskich dochodów.

⁵⁷³ F. Sobalski, *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, op. cit., s. 68-69.

⁵⁷⁴ Tamże, s. 70.

zarówno w przemyśle jak i rzemiośle.⁵⁷⁵ Zatargami, bo tak nazywano wówczas strajki rzemieślników, kierowały przeważnie cechy, których liczba w Częstochowie 1937 roku wynosiła 32.

Podczas II wojny światowej wkroczenie wojsk niemieckich do Częstochowy ma miejsce 3 września 1939 roku. Przez cały okres wojny częstochowski oraz okoliczny przemysł pracował na potrzeby wojenne Trzeciej Rzeszy. Przedsiębiorstwa, których właścicielami byli Żydzi, zostały przejęte przez zarządy powiernicze, zaś pozostałe pod zarządy przymusowe, które zmieniały ich profil stosownie do potrzeb Rzeszy. Wśród tychże przedsiębiorstw były też takie, które oddano pod zarząd lub własność, dużym koncernom niemieckim.⁵⁷⁶

Częstochowę „wyzwoliły” wojska sowieckie 16 stycznia 1945 roku. Od tego czasu przedsiębiorczość częstochowską zaczęły obowiązywać postanowienia Manifestu PKWN z 22 lipca 1944 roku,⁵⁷⁷ w myśl którego, duże i średnie przedsiębiorstwa miały być znacjonalizowane. Upaństwowienia przedsiębiorstw dokonano bardzo sprawnie, gdyż po przejęciu ich od zarządów niemieckich, pominięto prawo do ich własności pierwotnych właścicieli.

Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa małe, rzemieślnicze, to proces ich nacjonalizacji był znacznie wolniejszy. Docelowo jednak większe z owych przedsiębiorstw, „po postawieniu ich na nogi” przez właścicieli, miały zostać od razu upaństwowione, zaś te drobniejsze miały być połączone branżowo w spółdzielnie pracy.⁵⁷⁸ W latach 1956-1958 zawiązują się w przedsiębiorstwach rady pracownicze, sprawujące kontrolę samorządową nad administracją zakładów.

Kluczem do sukcesu gospodarczego i ogólnego dobrobytu, według władz Polski Ludowej, był przemysł ciężki. Stąd też w okresie powojennym następuje rozkwit tego rodzaju przedsiębiorstw. Modernizacja i rozbudowa dotyczyła głównie przedsiębiorstw branży hutniczej oraz związanej z nią górnictwa ród żelaza, włókienniczej, metalowej i maszynowej oraz budowlanej. Po 1945 roku do czołowych częstochowskich

⁵⁷⁵ Tamże, s. 70-71.

⁵⁷⁶ A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 45.

⁵⁷⁷ Postanowienia owego Manifestu precyzowały kolejno: dekret o majątkach opuszczonych i porzuconych z 2 marca 1945 uchylony obwieszczeniem z 7 maja 1945 roku; Ustawa z 3 stycznia 1946 roku o przejęciu na własność państwa wszystkich ważniejszych gałęzi gospodarki narodowej (tzw. ustawa nacjonalizacyjna); przebieg postępowania egzekucyjnego określało Rozporządzenie Ministrów z 11 kwietnia 1946 roku.

⁵⁷⁸ A. Nassalski, *Przemiany gospodarczo-społeczne w okresie Polski Ludowej*, [w] *Dzieje Częstochowy od zarania do czasów współczesnych*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1964, s. 271-286.

przedsiębiorstw należą: Huta Częstochowa (B. Bieruta), Stradom, Wełnopol, Ceba⁵⁷⁹ oraz nieco mniej znaczące Wulkan oraz Union Textil. Przedsiębiorstwa te stanowiły duże centra przemysłowe niejednokrotnie z własnymi osiedlami pracowniczymi, żłobkami, szkołami itp. Obok tych molochów powstawały nowe przedsiębiorstwa kooperujące z nimi, bądź też produkujących na potrzeby osiedli robotniczych.

W latach pięćdziesiątych w Częstochowie zakłada swoją siedzibę Centralny Zarząd Kopalnictwa Rud Żelaza, jako ośrodek ogólnopolski.

28 maja 1975 roku w skutek podziału administracyjnego kraju Częstochowa zostaje miastem wojewódzkim.⁵⁸⁰ Konsekwencją tego faktu jest, wzrostu rangi miasta i chęć przedsiębiorców do inwestycji na jego terenie.

Ideologiczna antykościelność PRL-u, była fundamentem powstania nowej koncepcji rozwoju przemysłowego miasta, nie na dotychczasowej osi Jasna Góra i Zawodzie, lecz wyznaczonej przez osiedle Raków oraz Tysiąclecie. W krótkim czasie powstała linia tramwajowa łącząca północ miasta z jego południem, co miało ułatwić komunikację wzdłuż nowej osi, natomiast znaczenie przemysłowe starej osi i ruch pątniczy na Jasną Górę starano się osłabić przez wytyczenie przez środek Zawodzia trasy szybkiego ruchu, oraz ograniczenie komunikacji MPK, PKS i PKP zmierzającej do śródmieścia.⁵⁸¹

Branża galanteryjna w czasie częstochowskiej gospodarki upaństwowionej przeżywała trudny okres z uwagi na stosunek władz do tego rodzaju produkcji. Zakłady Polgal, Domgos, Częstochowska Fabryka Zabawek oraz Melodia, to przedsiębiorstwa starające się kultywować tradycje częstochowskie, co jednakże lepiej się udawało miejscowemu rzemiosłu.⁵⁸²

Lata siedemdziesiąte to ciężki okres dla częstochowskich kopalni rud żelaza, z których ostatnia zostaje zamknięta w 1982 roku. Proces likwidacji częstochowskiego górnictwa wiąże się z restrukturyzacją tej branży i tworzeniu na bazie jego majątku szeregu mniejszych przedsiębiorstw budowlano-remontowych specjalizujących się w usługach górniczych (PBKR, Melgór, Polkop).⁵⁸³

W latach osiemdziesiątych na bazie majątkowej Zjednoczenia Górnictwa Rud powstaje Budex, przedsiębiorstwo usług budowlanych. W tym samym czasie

⁵⁷⁹ M. Grabina, *Regiony przemysłowe województwa katowickiego*, op. cit.

⁵⁸⁰ DzUPRL 1975 Nr 16 poz. 91.

⁵⁸¹ A. Gąsior, *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, op. cit., s. 48-49.

⁵⁸² J. Kapsa, *Upadek Norymbergi*, op. cit.

⁵⁸³ J. Kapsa, *Przemysłowa Częstochowa*, [w] *Gazeta Częstochowska*, tygodnik regionalny, wydanie nr 14 (495) z 2001-04-05, dział: aktualności.

funkcjonują również Montex i Komobeks jako konkurencja w tej samej branży dla Budexu. Wszystkie te przedsiębiorstwa na początku lat dziewięćdziesiątych ogłosiły upadłość w wyniku bądź to zmiany koniunktury na rynku, błędów w zarządzaniu, jak i kontrowersyjnych prywatyzacji. Jedynie na majątku wywodzącym się z górnictwa częstochowskiego, jaki reprezentowały Zakłady Górniczo-Hutnicze „Sabinów”, funkcjonuje dzisiaj kilkadziesiąt firm będących własnością członków kierownictwa częstochowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA, która to miała „uzdrowić” Zakłady „Sabinów”.⁵⁸⁴

Napęd gospodarczy przedsiębiorstw częstochowskich, jak i całego kraju okresu PRL-u, był wywoływany sztucznie. Regularne harace za wschodnią granicę nie mogły pozostawać bez wpływu na kondycję przedsiębiorstw. Wiele danych pochodzących z tamtego okresu zostało zafałszowanych z powodu propagandy sukcesu, jaką uprawiano. Wziąwszy chociażby dane o zatrudnieniu w przemyśle, to z pewnością można powiedzieć, że zawierają one w swej liczbie tak zwane *ukryte bezrobocie*. Podobnie rzecz ma się z ilością i jakością produkcji, przekraczaniem norm produkcyjnych, dostatkiem towaru w sklepach itp.

Przełom, jaki nastąpił w Polsce po 1989 roku, zaczął stopniowo ukazywać prawdziwe oblicze częstochowskich molochów: przestarzałe technologie, marnotrawstwo, złodziejstwo i nieróbstwo. Do ich wciąż pogarszającego się stanu gospodarczego przyczyniło się odebranie Częstochowie 1 stycznia 1999 roku praw wojewódzkich i przyznanie jej statusu miasta powiatowego, w wyniku czego wiele firm wycofało się z inwestowania, bądź kooperacji z częstochowskimi firmami.

I tak ze wspomnianych przeze mnie wcześniej „kół zamachowych” częstochowskiego przemysłu lat powojennych, (jakimi były: Huta Częstochowa, Zakłady Stradom, Wełnopol, Ceba, Wulkan oraz Elanex), żadne nie obyło się bez burzliwych kryzysów w okresie prywatyzacji. Każde z nich w sposób znaczący ograniczyło zatrudnienie (np. Huta Częstochowa z ok. 12 tys. w 1985 roku, do ok. 2,5 tys. obecnie), niektóre zmieniły profil produkcji, jak również przekształciło się w spółki.⁵⁸⁵ Pomimo tak różnorodnych przemian, jakie doświadczyły te największe z częstochowskich fabryk, wciąż w większości (z wyjątkiem Elaneksu, który 31 stycznia 2003 roku oddano do likwidacji) utrzymują się na rynku.

⁵⁸⁴ Tamże.

⁵⁸⁵ <http://www.czystochowa.czyst.pl/przemysl.html>

2. Opis aktualnej bazy wytwórczej z podziałem na przedsiębiorstwa duże, średnie i małe

Po rozpoczęciu procesu prywatyzacji przedsiębiorstw w latach dziewięćdziesiątych wiele z częstochowskich firm straciło swoją rację bytu z uwagi na niską sprawność rynkową. Niemniej jednak majątek tych firm posłużył po sprywatyzowaniu innym przedsiębiorcom, spółkom o różnym statusie prawnym do budowy nowych firm. W okresie tym na bazie, opisywanych przeze mnie w poprzednim paragrafie, molochów, powstało szereg mniejszych przedsiębiorstw, znacznie bardziej elastycznych rynkowo, w których znalazło zatrudnienie nieco tylko mniej osób, niż to miało miejsce przed 1989 rokiem. Natomiast funkcjonujące do dziś państwowe zakłady przechodzą głęboki proces restrukturyzacji i prywatyzacji.

Obecna Częstochowa to nadal prężny ośrodek przemysłowy, choć z pewnością o jego sile decydują nieco inne czynniki, niż to miało miejsce w czasach PRL. Przemysł ciężki nie odgrywa już dzisiaj w mieście tak wielkiej roli, jak to miało miejsce wcześniej, jednakże większość branż⁵⁸⁶, które reprezentowały ten przemysł w okresie powojennym, pozostały dominującymi do dziś, są to: hutnictwo żelaza, hutnictwo szkła, przemysł energetyczny. Jednymi z najważniejszych dla rozwoju miasta spośród dużych przedsiębiorstw są:⁵⁸⁷

- Huta Stali Częstochowa Sp. z o.o.,
- TRW Polska Sp. z o. o.,
- Przedsiębiorstwo Energetyczne Systemy Ciepłownicze S.A.,
- Przedsiębiorstwo Walcownia Rur „RUREXPOL” Sp. z o. o.,
- Zakład Elektroenergetyczny H.Cz. Elsen Sp. z o. o.,
- STOLZLE Częstochowa S.A.,
- Zakład Energetyczny Częstochowa S.A.,
- Częstochowskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego „PRZEMYSŁÓWKA” S.A.,
- Oczyszczalnia Ścieków „WARTA” S.A.,
- Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Okręgu Częstochowskiego S.A.,
- Przedsiębiorstwo Wyposażenia Budownictwa „Metalplast - Częstochowa” S.A.,
- PPU „SURMAT” Sp. z o. o.

⁵⁸⁶ Z wyjątkiem tekstylnej.

⁵⁸⁷ http://www.czestochowa.um.gov.pl/miasto/ekologia/plan_gospodarki/rozdzial%201.doc

Tabela 3. **Zmiany w ilości przedsiębiorstw w Częstochowie w latach 2002- 2006**

Rok	2002	2003	2004	2005	2006
Ilość przedsiębiorstw	26 993	26 536	25 978	25 346	24 929

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS zawartych w Rocznikach Statystycznych

W okresie od 1990 do około lat dziewięćdziesiątych dokonał się proces restrukturyzacji połączonej z prywatyzacją na terenie Częstochowy. Szereg dużych przedsiębiorstw państwowych upadło lub zostało sprywatyzowanych, a w ich miejsce pojawiły się przedsiębiorstwa prywatne. Dla przykładu można podać kilka przedsiębiorstw państwowych, które przestały istnieć, ale miały przed 1990 rokiem znaczący wpływ na zatrudnienie i jego strukturę w Częstochowie. Są to między innymi: „CEBA” Częstochowskie Zakłady Przemysłu Bawełnianego (ul. Rejtana 25/35), Częstochowskie Przedsiębiorstwo Ceramiki Budowlanej (ul. Tatrzańska 3), Częstochowskie Przedsiębiorstwo Robót Drogowych i Mostowych (ul. Dmowskiego 5), Częstochowskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych (ul. Legionów 90/100), ERG K&K Zakłady Chemiczne (ul. Warszawska 320), Przedsiębiorstwo Budowlano-Montażowe Hutnictwa Nr 1 (ul. Biurowa 1), Przedsiębiorstwo Górnictwa i Modernizacji Przemysłu „BUDEX” (ul. Korczaka 7/9).

Gdyby ogólnie scharakteryzować bazę wytwórczą Częstochowy w zakresie przemian obejmujących likwidację przedsiębiorstw, to można powiedzieć, że obecne przedsiębiorstwa, które można nazwać dużymi, powstałe po roku 1990 funkcjonują nadal, a dotyczy to również przedsiębiorstw średnich. A w obrębie przedsiębiorstw małych istnieje ciągły ruch polegający na tym, że na miejsce likwidowanych pojawiają się drugie. Jednakże faktem jest, że liczba tychże przedsiębiorstw w ujęciu globalnym jest bardzo podobna⁵⁸⁸, co ciekawsze nie pojawiają się przedsiębiorstwa reprezentujące inne branże niż dotychczasowe. Pojawia się coś w rodzaju zamkniętego kręgu znamiennego dla statyki bazy wytwórczej miasta.

Dane statystyczne z ostatnich lat wskazują wyraźnie, że to przedsiębiorstwa małe i średnie, przejęły ciężar budowania miejsc pracy.

⁵⁸⁸ Choć od 2002 roku obserwowalna jest tendencja do powolnego spadku liczby częstochowskich przedsiębiorstw (około 8% w ciągu czterech ostatnich lat).

Charakteryzując bazę społeczno-przemysłową podaję w tabeli 4 wszystkie podmioty gospodarcze, a więc, przedsiębiorstwa rozmaitych branż, które umieszczono w rejestrze gospodarczym zwanym regon.

Tabela 4. Częstochowskie podmioty gospodarki⁵⁸⁹ zarejestrowane w rejestrze regon w 2006 roku (stan w dniu 30 VI)

Wyszczególnienie	Ogółem	W tym					
		spółki handlowe		spółki cywi- lne	Spółdzie- lnie	fundacje, stowarzysze- nia i organizacje społeczne	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
		razem	W tym z udziałem kapitału zagranic- znego				
Częstochowa - miasto na prawach powiatu	24929	1866	331	1961	91	551	19583

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego Oddział w Częstochowie

Dane zawarte w tabeli 4 wskazują na pewne dysproporcje pomiędzy ilością małych oraz dużych przedsiębiorstw.⁵⁹⁰ Można zakładać, że przedsiębiorstwa prowadzone przez osoby fizyczne, stanowiące niespełna 80% wszystkich przedsiębiorstw w Częstochowie, to przedsiębiorstwa małe. Daje to pewien wstępny zarys ze względu na ilość i wielkość przedsiębiorstw w Częstochowie. Ów zarys uszczegóławiają poniższe zestawienia:

Tabela 5. Podział częstochowskich podmiotów gospodarczych ze względu na ich wielkość (małe, duże, średnie) zarejestrowane w rejestrze regon w 2006 roku

Przedsiębiorstwa ogółem	Małe		Średnie zatrudniające 50-249 pracowników	Duże zatrudniające powyżej 249 pracowników
	nie zatrudniające pracowników (samozatrudnienie) oraz zatrudniające od 1-9 pracowników (tzw. mikroprzedsiębiorstwa)	zatrudniające od 10-49 pracowników		
24929	22474	1109	1296	2455
100%	90,2%	4,4%	5,2%	0,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego Oddział w Częstochowie, Roczników Statystycznych oraz danych I i II Urzędu Skarbowego w Częstochowie

⁵⁸⁹ Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.

⁵⁹⁰ Omawiana tabela nie pozwala na określenie ilości średnich przedsiębiorstw.

Na podstawie przyjętego schematu podziału przedsiębiorstw pod względem wielkości⁵⁹¹ uznałem szacunkowo⁵⁹², że na ogólną liczbę, bliską 25 tys. przedsiębiorstw, firm dużych w układzie procentowym jest około 0,2%, firm średnich około 5,2%, zaś pozostałe to przedsiębiorstwa małe 94,6%, z czego tylko 4,4% zatrudniają od 10-49 osób, a więc stanowią grupę objętą badaniami w dysertacji.⁵⁹³

Na taki stan rzeczy z pewnością mają wpływ korzenie częstochowskiej przedsiębiorczości, które wyrastają z rzemiosła. Gospodarka rynkowa stworzyła małym przedsiębiorstwom nowe możliwości rozwoju.

Częstochowskie podmioty gospodarcze funkcjonowały w działach gospodarki, które można nazwać branżami. Branże oraz związane z nimi zatrudnienie prezentuję za pomocą tabeli 6.

Tabela 6. Częstochowskie podmioty gospodarki⁵⁹⁴ zarejestrowane w rejestrze regon według wybranych branż oraz liczby zatrudnionych w 2005 roku

Częstochowa - miasto na prawach powiatu	Ogółem	W tym								
		przemysł			handel i naprawy	hotele i restauracje	transport, gospodarka magazynowa i łączność	pośrednictwo finansowe	obsługa nieruchomości i firm	Inne (m.in. edukacja, ochrona zdrowia)
		razem	w tym przetwórstwo przemysłowe	budownictwo						
Zarejestrowane podmioty gosp. narodowej	25346	4017	3995	1999	9048	635	1545	1055	3336	5983
Liczba zatrudnionych	72800	31198	25447	6051	10171	1156	6553	2206	3029	18813
Odsetek zatrudnionych	100%	43%	35%	8%	14%	2%	9%	3%	4%	26%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego Oddział w Częstochowie

Z tabeli 6 wynika, że najczęstszym profilem działalności częstochowskich przedsiębiorstw jest handel oraz świadczenie usług naprawczych. Z punktu widzenia ilości zatrudnionych,⁵⁹⁵ najistotniejszym sektorem gospodarki Częstochowy jest

⁵⁹¹ Paragraf 3 rozdziału III.

⁵⁹² Jakichkolwiek klasyfikacji podziałów na przedsiębiorstwa małe, średnie i duże nie znalazłem w opracowaniach statystycznych dla miasta Częstochowy.

⁵⁹³ W ustalaniu ilości przedsiębiorstw pod względem wielkości brałem również pod uwagę dane statystyczne dla województwa śląskiego.

⁵⁹⁴ Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz zatrudnionych za granicą, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji, a także pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie.

⁵⁹⁵ Jeśli chodzi o udział w ogólnej liczbie zatrudnionych.

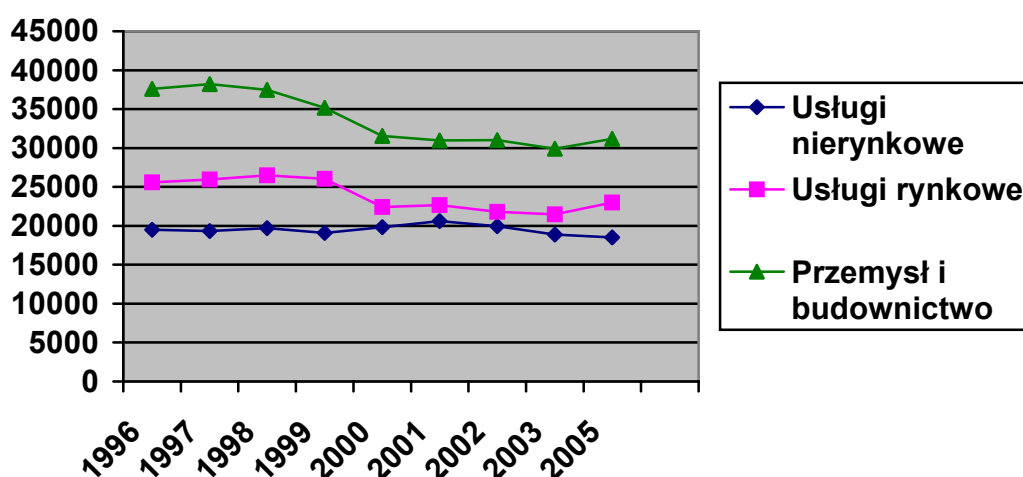
przemysł i budownictwo (42,6% udziału). Zaś wśród ogółu prowadzących działalność gospodarczą o profilu handlowo-usługowym, zdecydowanie przeważają przedstawiciele firm małych i średnich.

Na podstawie wyliczeń szacunkowych ustaliłem, że ogólnie w firmach małych funkcjonujących na terenie Częstochowy pracuje łącznie około 56% ogółu zatrudnionych.

Od czasu wprowadzenia społecznej gospodarki rynkowej w Polsce, w Częstochowie powstało wiele dużych przedsiębiorstw handlowych, oraz stacji benzynowych, co spowodowało, że baza przemysłowa Częstochowy podzieliła się na małe przedsiębiorstwa zwane również zakładami rzemieślniczymi, oraz na przedsiębiorstwa handlowe. Można by powiedzieć, że współczesna Częstochowa to miasto handlu oraz rzemieślników.⁵⁹⁶ Chciałbym dodatkowo wspomnieć, charakteryzując bazę wytwórczą Częstochowy, że władze miasta mają świadomość, że owa bazę miasta nie cechuje rozwój gospodarczy, wspierają, szczególnie większe inwestycje, rezerwując dla nich atrakcyjne lokalizacje, a także rozbudowując sieć komunikacyjną, wprowadzając ulgi i zwolnienia podatkowe. Być może fakt ten spowoduje w miejsce dotychczasowej stagnacji rozwój bazy wytwórczej miasta. O nieznaczonej zmianie na lepsze świadczą statystyki z ostatnich dwóch lat.

Dość znamienym faktem jest spadek liczby zatrudnionych. Obrazuje to wykres 2.

Wykres 2. Zmiany liczby pracujących w Częstochowie w głównych sektorach gospodarki



⁵⁹⁶ Używam pojęcia rzemiosło, gdyż większość właścicieli małych przedsiębiorstw zalicza siebie do rzemieślników. Fakt ten wynika z wieloletniej tradycji rzemiosła Częstochowskiego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego Oddział w Częstochowie

Jak widać z wykresu 2 w przedziale czasowym 1997-2003 roku różnica pomiędzy poziomami zatrudnienia w przemyśle wyniosła 8300 osób, czyli 22%.⁵⁹⁷ Poprawa, jaką odnotowano do końca 2005 roku, wynosi niepełne 4% wcześniejszego spadku zatrudnienia w konsekwencji zatrudnienie nieznacznie się zwiększyło. Jest to fakt optymistyczny, gdyż bezrobocie w Częstochowie sięga 14%.⁵⁹⁸ Nie można jednak zakładać, że bezrobocie spadnie w znaczny sposób w kolejnych latach, gdyż spadek zatrudnionych wynika przede wszystkim z modernizacji bazy wytwórczej. Nowoczesne maszyny wymagają coraz mniejszego zatrudniania zasobów roboczych.

Za niewątpliwy sukces samorządowców trzeba uznać zdobycie zagranicznych inwestorów przedsiębiorstw o strategicznym znaczeniu dla Częstochowy. W ostatnich latach powstało szereg spółek z kapitałem zagranicznym, tak w zakresie działalności produkcyjnej jak i handlowo-usługowej i hotelarskiej. Czołowymi, spośród firm zagranicznych, które zainwestowały wiele milionów w zlokalizowane na terenie Częstochowy, przedsiębiorstwami są: korporacja Związek Przemysłowy Donbasu, TRW Polska, CF Gomma, Brema, Berger Polska, BOC Gazy, Rethmann Recykling Gwardian Industries Poland.

Na szczególną uwagę, ze względu na największą liczbę tworzonych miejsc pracy, zasługują przede wszystkim: ukraiński Donbas inwestujący w Hutę Częstochowa, oraz amerykańskie TRW Automotive Holdings Corp. S.A., które ulokowało i stale rozwija swoją firmę na terenie Częstochowy.

Należy zwrócić uwagę, że w świadomości zatrudnionych w Częstochowie akcentują się szczególnie dwa przedsiębiorstwa wymienione wcześniej huta oraz przedsiębiorstwo wytwarzające części samochodowe. Przedsiębiorstwa te szybko modernizujące swój park maszynowy zatrudniają osoby o wysokich kompetencjach zawodowych, oraz takie, których cechy osobowe wykazują chęć szybkiego podnoszenia kwalifikacji. Można przypuszczać, że staną się one w przyszłości ośrodkami kreującymi elitę pracowniczą Częstochowy.

Reasumując można powiedzieć, że Częstochowa to ważny ośrodek gospodarczy, w którym zarejestrowanych jest blisko 25,5 tys. podmiotów gospodarczych. Na liczbę

⁵⁹⁷ Gwałtowny wzrost podaży na ryku pracy wynika również z tego, że w tym czasie liczba osób w wieku produkcyjnym zwiększyła się o ponad 3 tys.

⁵⁹⁸ Zjawisko bezrobocia podejmuję szerzej w kolejnym paragrafie tego rozdziału.

tą składają się zarówno przedsiębiorstwa duże, jak również średniej wielkości, ale zdecydowana większość z nich to małe, często rodzinne, prowadzone od wielu pokoleń warsztaty rzemieślnicze. Ich liczba, a więc skala zjawiska (około 95% częstochowskich przedsiębiorstw zatrudnia do 9 osób)⁵⁹⁹, nie może pozostać dla socjologa obojętną, gdyż stosunki społeczne kształtowane w tych przedsiębiorstwach rzutują w sposób znaczący na całość społeczności lokalnej.

3. Charakterystyka mieszkańców Częstochowy jako społeczności lokalnej

Uznałem, że Częstochowa jako miasto średniej wielkości stanowi, w przeciwieństwie do miast zwanych metropoliami, zintegrowaną urbanistycznie i społecznie całość. Integracja społeczna wyraża się tym, że przeciętny mieszkaniec jest w stanie mówić o mieście jako urbanistycznej całości i bardzo często zna z nazwiska ważnych aktorów tej społecznej sceny Częstochowy.

Na charakter częstochowskich przedsiębiorstw niewątpliwie wpływ mają różnorodne procesy wyznaczające stosunki międzyludzkie w lokalnym układzie terytorialnym. Dlatego uzasadnionym będzie omówienie w dalszej części dysertacji tego, jakie cechy społeczności lokalnej wpływają na funkcjonowanie przedsiębiorstw, między innymi przeze mnie badanych. A zatem, niniejszy paragraf posłuży mi do ustalenia, kim są potencjalni pracownicy małych przedsiębiorstw częstochowskich.

Poszukując w literaturze socjologicznej aparatury pojęciowej, jaką jest wyrażenie społeczność lokalna natknąłem się na trudności związane z ustaleniem jednoznaczności tego wyrażenia. W studium literaturowym zwróciłem uwagę na następujące próby określenia tego wyrażenia czynione z różnych pozycji postrzegania socjologicznego. Poniżej przedstawiam je kolejno, aby wyciągnąć z nich te składniki treści, które będą przydatne do opisu społeczności Częstochowy.

Na wspomniane trudności wskazuje Marek S. Szczepański, który uważa, że społeczność lokalną znacznie prościej jest opisać niż zdefiniować. Wspomniany socjolog mówi o mnogości definicji pojęcia społeczności lokalnej i przytacza dzieło jednego z socjologów George Hillery Jr, który zebrał 94 definicje tego pojęcia.⁶⁰⁰

⁵⁹⁹ Dane GUS Oddział w Częstochowie.

⁶⁰⁰ M.S. Szczepański, *Społeczności lokalne i regionalne a ład kontynentalny i globalny*, Tychy, sierpień 2004; tekst zaczerpnięty ze strony internetowej: <http://www.jezyk-polski.pl/pts/mszczepanski.htm>

Można powiedzieć, że różnorodność tych definicji wynika z różnych orientacji badawczych: przestrzennych⁶⁰¹, strukturalno-funkcjonalnych, interakcyjnych oraz odwołujących się do teorii działania.⁶⁰²

Spośród proponowanych definicji lokalnej społeczności za najbardziej interesujące ze względu na charakter niniejszej dysertacji wybrałem sformułowania czterech autorów: Jana Szczepańskiego, Georga A. Hillery'ego Jr, F. Tönniesa, oraz E. Parka.

W przekonaniu Jana Szczepańskiego analiza społeczności lokalnej miejskiej powinna uwzględniać przestrzenne ułożenie miasta, to znaczy, że miasto średniej wielkości powinno charakteryzować się wyodrębnionym sektorem centralnym skupiającym ośrodek władzy, a także rozbudowane centrum handlowe⁶⁰³ i kulturalne. Z owym centrum sąsiadują inne dzielnice, które nie są w stanie pełnić samodzielnych funkcji miejskich i dlatego ciążą do owego centrum. W tej sytuacji centrum miasta jest ośrodkiem „promieniowania” tego, co się nazywa kulturą życia codziennego.

Oryginalną koncepcją związaną społecznością lokalną jest propozycja Georga A. Hillery'ego Jr, którą przytaczam za J. Szackim.⁶⁰⁴ Istotę społeczności lokalnej osadza na trzech zasadniczych cechach: terytorium, interakcjach społecznych oraz istnieniu trwałej więzi między członkami. Można przyjąć, że w odniesieniu do miejskiej społeczności miasta będzie to dotyczyło zurbanizowanej, a jednocześnie zintegrowanej przestrzeni życia społecznego. Ujęcie to jest bardzo zbliżone do ujęcia J. Szczepańskiego. Propozycja G.A. Hillery'ego, którą wspiera J. Szacki, idzie jednak dalej kładąc nacisk na kontakty ludzi ze sobą, oraz kształtowane na tej podstawie więzi sąsiedzko-towarzyskich⁶⁰⁵ lub wynikających ze stosunku pracy.

Uznałem za stosowne także przytoczyć, koncepcje F. Tönniesa, który w odniesieniu do społeczności miejskich kładł nacisk na znaczenie na zrzeszanie się ludzi w rozmaite organizacje realizujące interesy szczególnie gospodarcze. Dla F. Tönniesa

⁶⁰¹ Najczęściej nazywanych ekologicznymi, lecz ze względu na nieadekwatność tej nazwy z treścią, jaką zawiera przyjmuję za bardziej odpowiednią nazwę przestrzeń, która lepiej odzwierciedla wzajemne oddziaływanie ludzi i terytorium.

⁶⁰² J. Turowski, *Socjologia. Wielkie struktury społeczne...*, op. cit., s. 219-229; zob. także: J. Borkowski, *Socjologia i psychologia społeczna. Zarys wykładu*, WSH imienia Aleksandra Gieysztora w Puławach, Pułtusk 2003, s. 185-187.

⁶⁰³ Jest to pochodna miast średniowiecznych.

⁶⁰⁴ J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej...*, op. cit., s. 597.

⁶⁰⁵ G. Siemmel kładł duży nacisk na funkcję, jak pisał towarzyskości, na organizację życia społecznego. Piszę o tym w paragrafie 2 rozdziału I dysertacji.

ogromne znaczenie miały organizacje, które współcześnie nazywamy przedsiębiorstwami.⁶⁰⁶

Dużo przemyśleń do koncepcji określenia społeczności lokalnej wniósł Robert E. Park, który omawiając merytorycznie wyrażenie community (społeczność lokalna) wskazał, że życie społeczności lokalnej opiera się na konkurencji, a nawet walce rynkowej. Celem tej konkurencji przeradzającej się często w formę walki jest zapewnienie sobie środków do egzystencji, nawet z wykorzystaniem innego człowieka jako narzędzia.⁶⁰⁷

Przed przystąpieniem do omawiania cech społeczności lokalnej podam kilka danych liczbowych dotyczących miasta Częstochowy.

Częstochowa jest, jak wspomniałem miastem średniej wielkości, a przemawiają za tym następujące dane statystyczne charakteryzujące mieszkańców.

Na terenie Miasta Częstochowy⁶⁰⁸ zamieszkuje obecnie 246 890 mieszkańców, zważywszy na fakt, iż powierzchnia miasta rozciąga się na obszarze 160 km², to po przeliczeniu daje to zagęszczenie zaludnienia w wysokości 1547 osób/km², co znaczy, że miasto to można zakwalifikować do miast średniej wielkości, zarówno pod względem wielkości zajmowanego obszaru, jak i zaludnienia.

Na tle innych miast powiatowych w województwie śląskim Częstochowa plasuje się na drugim miejscu (po Katowicach) pod względem liczebności mieszkańców. Jeśli zaś chodzi o gęstość zaludnienia, to jest ono zbliżone do średniej z innych miast powiatowych w województwie śląskim.⁶⁰⁹

Częstochowa w układzie przestrzennym całkowicie odpowiada koncepcji J. Szczepańskiego, i tym samym, doskonale wpisuje się w omawiany wzorzec, co postaram się wykazać w bardziej szczegółowym opisie.

Centrum miasta skupia lokalne ośrodki władzy: samorządowej (Urząd Miasta, Starostwo), sądowniczej (Sąd Powiatowy) oraz organów ścigania (Główna Komenda Policji) i utrzymania porządku publicznego (Straż Miejska). Ponadto znajduje się tutaj także ZUS oraz szereg banków, co dodatkowo wzmacnia tezę, że znaczący odsetek społeczności Częstochowian, to urzędnicy.

⁶⁰⁶ Szerzej na ten temat pisałem w paragrafie 2 rozdziału II.

⁶⁰⁷ J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej...*, op. cit., s. 610.

⁶⁰⁸ Bo taki jest obszar moich badań.

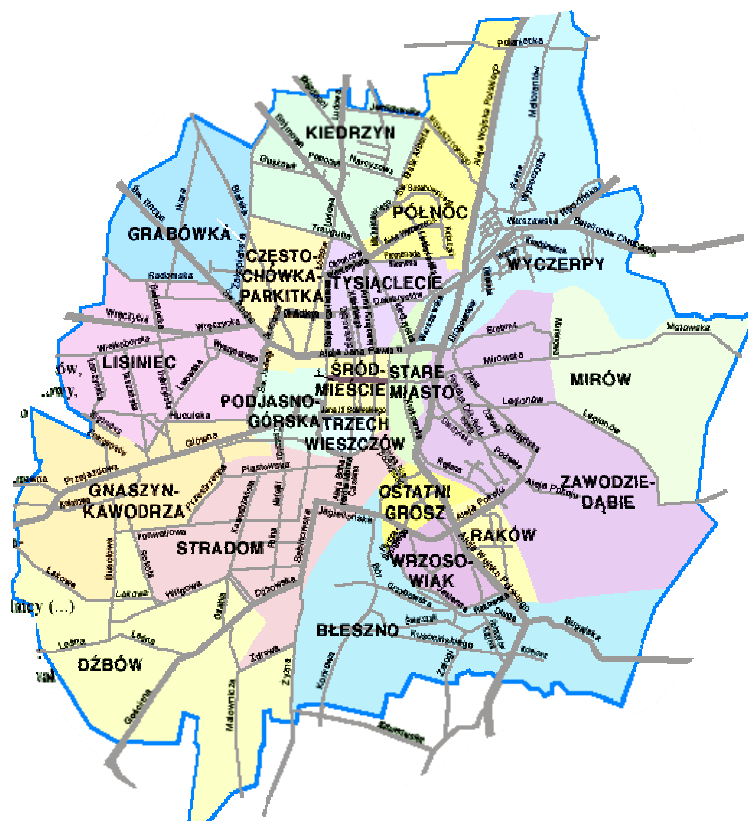
⁶⁰⁹ Dane charakteryzujące niniejsze zagadnienia przedstawia aneks: dodatkowe mat. inf. - stosunek ilości mieszkańców do gęstości zaludnienia w miastach powiatowych województwa śląskiego.

Po za urzędami, w centrum Częstochowy usytuowany jest cały szereg placówek handlowych, od marketów, pawilonów, pasaży, po drobne sklepiki, czy stopniowo eliminowany przydrożny handel ze straganów, budek i przyczep. A zatem, centrum Częstochowy można traktować również jako miejsce skupiające handlowców, czyli przede wszystkim małych, ale i średnich przedsiębiorców.

Również i trzeci z czynników, w opisanym wzorcu społeczności lokalnej według J. Szczepańskiego, jest przez Częstochowę spełniony. W centrum tego miasta znajdują się: biblioteki, księgarnie, uczelnie wyższe, szkoły średnie, podstawowe; muzea, kina, teatr, filharmonia; klasztor - na Jasnej Górze, archikatedra, kościoły i inne budynki sakralne. I dlatego właśnie centrum miasta stanowi niezaprzeczalnie największe skupisko, a zatem, ośrodek kulturalny. Działalność tego ośrodka jest zróżnicowana, o czym może świadczyć różnorodność zawodów związanych z wcześniej wymienionymi instytucjami kultury.

Zabudowa Częstochowy odpowiada również kolistej rozbudowie miasta centrum otoczonego dzielnicami. W celu zobrazowania tego przedstawiam plan miasta Częstochowy w rys 1.

Rys. 14. Plan sytuacyjny dzielnic miasta Częstochowy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: „Informator Urzędu Miasta Częstochowy”, Wyd.: Wydział Komunikacji Społecznej Urzędu Miasta, maj 2004

Kształt kulisty budowy miasta ma swoje uzasadnienie historyczne. Centrum stanowiła Jasna Gra, pierwszy pierścień tworzyły dzielnice przyległe do niej, których mieszkańcy zajmowali się obsługą ruchu pielgrzymkowego, oraz świadczący usługi na potrzeby klasztoru. Z biegiem czasu centrum miasta przesunęło się w kierunku zachodnim, gdyż rozbudowujące się centrum miasta wymagało bardziej wyspecjalizowanych funkcji, niż tylko sakralnych.

Drugi krąg stanowią dzielnice o charakterze przemysłowo-mieszkalnym. Krąg ten jest typowy dla szybko rozwijającego się przemysłu wraz z towarzyszącym mu zapleczem mieszkalnym. W okresie po 1945 roku tworzy się coś w rodzaju kręgu trzeciego z wyraźnym podziałem na mieszkalną północ i uprzemysłowione południe. W istocie rzeczy współczesne miasto w swojej rozbudowie zatracą układ kołowy.

Przyrównując społeczność lokalną Częstochowy do określeń lokalności zaczerpniętych od J. Szackiego, można powiedzieć, że interakcje społeczne Częstochowian wynikają w głównej mierze ze społecznego podziału pracy oraz zorganizowaniu tej pracy w przedsiębiorstwach oraz instytucjach samorządowych. Na podłożu organizacji pracy, co ma zdecydowany wpływ na organizację życia codziennego, tworzą się między mieszkańcami Częstochowy więzi typu formalnego lub nieformalnego.

Współczesna Częstochowa to miasto oparte przede wszystkim na tönniesowskiej koncepcji zrzeszenia. Wydaje się, że to właśnie z tego powodu owe grupy interesu, chcąc w ten sposób wzmacniać trwałość zaistniałego układu społecznego, często przybierają formę grup towarzyskich, by móc czerpać korzyści w interesach jak najdłużej. Nie rozwijam tej problematyki, gdyż omówiłem ją w części teoretycznej dysertacji.⁶¹⁰ Dodam jeszcze, że koncepcja F. Tönnies podziału zbiorowości ludzkiej na wspólnotę i zrzeszenie ma duże znaczenie w tematyce dysertacji i prezentacji badań empirycznych.

Środowisku lokalnemu Częstochowy nie są obce zderzenia różnych grup interesu formalnych i nieformalnych. Najlepiej uwidacznia to funkcjonowanie ludzi uwikłanych we władzę: urzędników i radnych. Z tego względu dobrze oddaje te sytuacje koncepcja R.E. Parka. Właśnie ten autor uwypuklił aspekt walki w środowisku lokalnym. Mimo, że R.E. Park swój pogląd na środowisko lokalne formułował na podstawie badań społeczeństwa amerykańskiego lat trzydziestych. Jego spojrzenie można wykorzystać

⁶¹⁰ Paragraf 3 rozdziału II.

również przy badaniu lokalnego społeczeństwa Częstochowy. Podobnie jak jest to w poglądach R.E. Parka, Częstochowa nie jest miastem charakteryzującym się wysokim poziomem integracji. Dość wyraźnie zaobserwować można podziały pomiędzy urzędnikami, nauczycielami, rzemieślnikami. W obrębie tych kategorii społeczno zawodowych istnieją różnice interesów, co powoduje zamykanie się tych środowisk w sobie grup interesów. Niektóre z nich o wyższym statusie społecznym wywierają naciski na inne grupy środowiskowe. Przykładem związanym ze środowiskiem naukowo-dydaktycznym jest wykorzystywanie przez znaczących aktorów sceny lokalnej, pracowników wyższych uczelni do ułatwionego uzyskiwania stopni naukowych.

Jak wynika z badań, a sygnalizuję to już teraz, właścicieli małych przedsiębiorstw w Częstochowie cechuje duża nieufność, przybierająca formy ostrej walki konkurencyjnej. W obrębie kategorii społecznej drobni przedsiębiorcy trudno jest mówić o integracji opartej na współdziałaniu, ponieważ ona praktycznie nie istnieje, można natomiast zaobserwować tak zwaną integrację rywalizującą.⁶¹¹

Chciałem podkreślić, że przedstawiona charakterystyka społeczności lokalnej miasta może być przydatna w analizie empirycznej w odniesieniu zarówno do pracowników, jak i do pracodawców małych lokalnych przedsiębiorstw.

Uznałem, że pomocną w badaniach w fazie empirycznej pomocną będzie przedstawienie struktury społeczno-zawodowej mieszkańców Częstochowy powiązanej z zatrudnieniem w małych przedsiębiorstwach. Ze struktury tej wynika, że na 87897 osób pracujących, aż 72495 to pracownicy najemni, 5700 osób to pracodawcy i 8138 osób pracuje na własny rachunek (samozatrudnienie).⁶¹²

Na podstawie danych statystycznych (aneks: dodatkowe materiały informacyjne – struktura zawodowa ludzi czynnych zawodowo w Częstochowie) można powiedzieć, że grupa zawodowa „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” jest najliczniejszą, zaraz obok grup „specjaliści”, „technicy i inny średni personel”, „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” oraz „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy”. Niewątpliwie przyczyną takiego stanu rzeczy jest wcześniejsza aktywność gospodarcza społeczności lokalnej, opierająca się głównie na drobnym rzemiośle oraz przemyśle ciężkim, którego ranga

⁶¹¹ W nauce Socjologii funkcjonuje pojęcie *integracji rywalizującej*, podczas której podmioty gospodarcze doskonalą się w „grze o nagrodę”, natomiast w przypadku Częstochowy częściej obserwowalnym zjawiskiem jest wzajemne wyniszczanie się przedsiębiorstw, a więc konkurencja.

⁶¹² Podstawowe informacje ze Spisów Powszechnych – Miasto na prawach powiatu Częstochowa, Ser. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2003.

była znacząca szczególnie w okresie PRL-u. A zatem widać wyraźnie, że Częstochowa wciąż jeszcze jest, tak jak to było i wcześniej⁶¹³, miastem o charakterze rzemieślniczo-przemysłowym.

W tym kontekście chciałbym dodać, odwołując się do koncepcji klas P. Bourdieu⁶¹⁴, że rzemieślnicy częstochowscy stanowią klasę społeczną, która mimo zauważalnego w ostatnich latach spadku prosperity⁶¹⁵, nadal oddziałuje na pewne sfery życia. Rzemieślnicy, tworząc wyodrębniający się styl życia zwany przez wspomnianego P. Bourdieu *habitus*em, mają wpływ na integrację lokalnej społeczności Częstochowy.

W bardziej szczegółowej charakterystyce rzemieślników częstochowskich, można powiedzieć, że zamieszkują oni najbogatsze północno-zachodnie dzielnice miasta. Owa integracja terytorialna ma na celu zapewnienie minimum bezpieczeństwa oraz schludnego otoczenia. Rzemieślnik, jako pracodawca wyraźnie oddziela życie prywatne od zawodowego, unika sytuacji prowadzących do integracji z pracownikami. W jego ocenie⁶¹⁶ jest kimś lepszym, jest człowiekiem sukcesu, którego nie stać na sentymenty, czy przyjaźń z pracownikiem.

Powołując się na dane, zamieszczone w aneksie (dodatkowe materiały informacyjne – struktura zawodowa ludzi czynnych zawodowo w Częstochowie), można dodać, że stanowią one również element znaczący dla dalszych, znacznie głębszych analiz dotyczących zróżnicowania zawodowego pracowników małych częstochowskich przedsiębiorstw będących przedmiotem badań niniejszej dysertacji.

Lokalne częstochowskie bezrobocie wynosi około 14% (aneks: dodatkowe mat. inf. – statystyka częstochowskiego bezrobocia), co często wykorzystują pracodawcy obniżając płace pracownicze. Analizując GUS-owskie dane na temat częstochowskiego bezrobocia, można powiedzieć, że jego struktura odpowiada strukturze pracujących w badanych przeze mnie przedsiębiorstwach (aneks: dodatkowe mat. inf. - zestawienie struktury pracujących oraz bezrobotnych w Częstochowie). Dlatego bezrobocie być może stanowi zagrożenie dla stabilności pracy w omawianych przedsiębiorstwach.

Jeśli zauważymy, jak to wykazały wcześniej przedstawione analizy, że grupa zawodowa „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” jest najliczniej reprezentowaną wśród osób czynnych zawodowo, to wydaje się uzasadnionym dokonanie podobnych analiz dla bezrobotnych, po to, by stwierdzić, do których z grup zawodowych ciążą oni najbardziej.

⁶¹³ Zob. paragraf 1 niniejszego rozdziału.

⁶¹⁴ J. Szacki: *Historia myśli...*, op. cit., s. 896.

⁶¹⁵ Apogeum owego prosperity przypada na wiek XVIII, o czym już pisałem w paragrafie 1 niniejszego rozdziału.

⁶¹⁶ Wiadomości zaczerpnięte z przeprowadzonych obserwacji omawianej grupy pracodawców.

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy, spośród ogółu bezrobotnych 9,9% to osoby bez jakiegokolwiek zawodu,⁶¹⁷ zaś pozostałych bezrobotnych sklasyfikowano w następujących grupach, potencjalnie odpowiadających zatrudnionym wybranym przez mnie przedsiębiorstw, w porządku malejącym pod względem liczebności: „robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń” – 14,2%; „robotniko-rzemieślnicy” – 12,3%; „średni personel techniczny” – 10%; „pracownicy biurowi” – 8%; „robotnicy budowlani” – stanowią 16% bezrobotnych w Częstochowie.⁶¹⁸

W ciągu ostatniego dziesięciolecia nastąpiło, blisko potrojenie się liczby bezrobotnych Częstochowian z wyższym wykształceniem. Przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać między innymi w aspiracjach owych osób, oraz w wyuczonym przez nich zawodzie, poświadczonym dyplomem szkoły wyższej. Jak wynika ze wstępnej analizy struktury badanych przez mnie respondentów – pracowników, wielu z nich, posiadających wyższe wykształcenie z dziedzin nie znajdujących zapotrzebowania na rynku pracy, zajmuje stanowiska tzw. fizyczne⁶¹⁹. Fakt ten nie pozostaje bez wpływu na poziom integracji zespołów pracowniczych.⁶²⁰

⁶¹⁷ Brak kwalifikacji potwierdzonych świadectwami, oraz brak ciągłości pracy w przeciągu minimum jednego roku.

⁶¹⁸ Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie: *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Mieście Częstochowa w I półroczu 2006 roku*, s. 4.

⁶¹⁹ Lub w innej nomenklaturze terminologicznej zwanych pracownikami wykonującymi prace proste (w odróżnieniu od prac złożonych).

⁶²⁰ Problem ten w poszerzonym zakresie omawiam w paragrafie 2 rozdziału VII.

ROZDZIAŁ VI

ANALITYCZNY OPIS PRZEDSIĘBIORSTW I PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH ZAKRESEM BADAŃ

1. Zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem rodzajowym oraz warunki pracy będące udziałem pracowników

Przeprowadzana przeze mnie charakterystyka skupia się na tych cechach przedsiębiorstw, które mają wpływ na procesy integracyjne. Do takich cech należą niewątpliwie: dziedzina działalności rynkowej, rodzaj branży oraz wielkość rozpatrywaną pod względem liczby pracowników w nich zatrudnionych.

Przyjąłem, że w mojej próbie badawczej powinny się znaleźć przedsiębiorstwa małe najczęściej występujące na rynku w Częstochowie. Zatem znalazły się w nich: przedsiębiorstwa produkcji materialnej, usługowo-materialnej oraz handlowe (tzw. usługi czyste). Obrazuje to tabela 7.

Tabela 7. Dziedziny działalności badanych przedsiębiorstw

Dziedzina działalności produkcyjnej	Liczba przedsiębiorstw
	N=30
Materialna	15
Usługowo-materialna	7
Handlowa	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokonanego doboru

Kolejna tabela 8 zawiera informacje dotyczące konkretnych branż produkcyjnych wytypowanych przedsiębiorstw w obrębie danej dziedziny produkcji. Ponadto tabela 8 prezentuje ogólną liczbę zatrudnionych pracowników oraz liczby pracowników w danym przedsiębiorstwie, którzy wzięli udział w badaniu.

Tabela 8. Zestawienie badanych przedsiębiorstw pod względem branżowym, liczby zatrudnionych pracowników ogółem oraz liczby pracowników biorących udział w sondażu

Dziedzina działalności produkcyjnej	Rodzaj branży rynkowej	Kod nazwy przedsiębiorstwa*	Uszczegółowiony rodzaj działalności	Liczba zatrudnionych ogółem	Liczba prawidłowo wypełnionych zwrotów ankiet
materialna	zabawkarsko - zdobnicze	Za	zabawki	45	27
		Zb	dewocjonalia	25	15
		Zc	ozdoby świąteczne	18	11
		Zd	sztuczne choinki	11	7
	spożywcza	Sa	napoje	15	9
		Sb	pieczywo	10	6
		Sc	nabiał	10	6
		Sd	surówki warz.-owoc.	11	7
	budowlana	Ba	akcesoria budowlane	31	19
		Bb	cegły	11	7
		Bc	okna PCV	10	6
	wyroby skórzane i skóropodobne	Wa	tapicerka	23	14
		Wb	odzież skórzana	15	9
		Wc	kaletnictwo	10	6
		Wd	obuwie	11	7
Usługowo-materialna	turystyczno-hotelarskie	Ta	hotel	13	8
		Tb	gastronomia	13	8
	warsztaty naprawy samochodów	Na	elektryka	15	9
		Nb	instalacje gazowe	16	10
		Nc	szyby samochodowe	11	7
		Nd	opony, felgi	18	11
Ne	mechanika	11	7		
Handlowa	sklepy handlowe i hurtownie	Ha	art. chemiczne	15	9
		Hb	RTV	13	8
		Hc	elektronika komputerowa	11	7
		Hd	rowery	10	6
		He	odzież	16	10
		Hf	karnisze	31	19
		Hg	meble	16	10
Hh	AGD	13	8		
Ogółem		30 przedsiębiorstw		478	293
				100%	61,30%

* Przyjęty w tabeli układ kodowy ma na celu ułatwienie posługiwania się tymi fragmentami dokonywanej analizy badawczej, które dotyczą poszczególnych przedsiębiorstw, a jednocześnie umożliwiają pominięcie nazwy przedsiębiorstwa.

W tabeli 8 znalazły się wszystkie te przedsiębiorstwa, które są właściwe dla rynku częstochowskiego. Rynek ten w 94,6% związany jest z przemysłem tak zwanej małej przedsiębiorczości.⁶²¹

Jak wynika z tabeli 8 wybrałem w ramach działalności produkcyjnej materialnej wybrałem przedsiębiorstwa branż: zabawkarsko-ozdobniczej, spożywczej, budowlanej i wyrobów skórzanych. W dziedzinie działalności usługowo-materialnej wybrałem branże: turystyczno hotelarską oraz warsztatów napraw samochodowych. Działalność handlową reprezentują z kolei: sklepy i hurtownie.

W działalności zabawkarsko-ozdobniczą znalazły się przedsiębiorstwa produkujące typowe zabawki, dewocjonalia i różnego rodzaju ozdoby świąteczne.

W działalności spożywczej wytypowałem produkcję pieczywa, napojów oraz przetworów warzywniczych. Przedsiębiorstwa budowlane reprezentowane są przez zakłady zajmujące się produkcją cegły, stolarki okiennej oraz akcesoriów takich jak pędzle, szpachelki, kielnie, poziomice, rajbetki.

Uznałem, że typowymi przedsiębiorstwami usługowo-materialnymi są hotel oraz zakłady gastronomiczne. Również do tej dziedziny działalności włączyłem warsztaty naprawy samochodów.

Tradycyjna działalność handlowa wiąże się z wytypowanymi do badań sklepami detalicznymi oraz hurtowniami handlowymi.

Z wytypowanych do badań wszystkich zakładów trzy z nich zatrudniają od 31 do 45 pracowników, kilkunastu pracowników zatrudnia trzynaście zakładów, a pozostałe około dziesięciu pracowników. W wyniku akcji sondażowej ankiety wypełniło przeciętnie ponad 61% pracowników.

Biorąc pod uwagę wpływ, jaki na integrację pracowniczą mogą wywierać lub wywierają rozwiązania przestrzenne w odniesieniu do stanowisk pracy, a także warunki pracy określane potocznie jako BHP, poniżej charakteryzuję wytypowane do badań zakłady pracy pod tym względem. Dla uporządkowania problematyki w tej analizie opisowej przedstawione poniżej charakterystyki przedsiębiorstw łączę w zbiory zgodnie z prowadzoną przez nie działalnością branżową.

W opisie warunków pracy koncentruję się głównie na pracownikach zwanych bezpośrednio produkcyjnymi, gdyż pozostali pracownicy zwani administracyjnymi pracują w omawianych przedsiębiorstwach w warunkach pozbawionych szkodliwości

⁶²¹ Szczegółowe omówienia tego zagadnienia znajdują się w paragrafie 2 rozdziału V oraz szersze uzasadnienie wyboru próby badawczej zawarte jest w rozdziale metodologicznym.

związanych z hałasem, niekorzystnymi temperaturami, zapachami, niewłaściwym oświetleniem, wentylacją, czy zanieczyszczeniem pyłowym powietrza.

- *Zbiór przedsiębiorstw produkcji materialnej w branży zabawkarskiej*

Przedsiębiorstwo zabawkarskie **Za** zajmuje się produkcją lalek oraz modeli pojazdów. Firma znajduje się na ogrodzonym obszarze o powierzchni około jednego hektara, na którym znajdują się: budynek biurowy, hala produkcyjna, magazyn, garaż i duży parking. Baza lokalowa podobnie jak i park maszynowy firmy Za należą do nowoczesnych. Podział bazy lokalowej na kilka budynków pociąga za sobą rozrzucenie załogi pracowniczej. Hałas wtryskiwarek, elektronarzędzi i wentylatorów jest utrudnieniem w pracy.

Szczelne okna, klimatyzowane pomieszczenia oraz odpowiednio jasne oświetlenie, to niewątpliwe walory pracy w przedsiębiorstwie Za. Ponadto pracownicy: mają możliwość zjedzenia jednego posiłku, w określonej czasowo przerwie, w miejscu do tego specjalnie wydzielonym; mają możliwość przebrania się w szatniach z zamykanymi szafkami, umycia się czy wzięcia kąpeli.

Minusami pracy w przedsiębiorstwie Za są: nieprzyjemny dla powonienia zapach oparów pochodzących z chemikaliów używanych do produkcji⁶²²; wspomniany wcześniej hałas; monotonia pracy w jednym miejscu w pozycji siedzącej; brak możliwości zjedzenia ciepłego posiłku.

Można przypuszczać, że ocena warunków pracy w aspekcie pozytywnej motywacji może być różna w zależności od osobowości pracowników, np.: pracownik o dużej wrażliwości na zapachy może eksponować ten fakt jako negatywny i marginalnie potraktować warunki pracy, które są dla niego korzystne. Duży wpływ na ocenę może być poziom posiadanych kwalifikacji.

Drugie z przedsiębiorstw branży zabawkarskiej **Zb** produkuje dewocjonalia. Produkcja odbywa się w trzech halach. W halach tych mamy zróżnicowany park maszynowy, zarówno nowoczesny, jak i przestarzały podnoszący wysiłek fizyczny pracownika. Większość prac wykonuje się w pozycji stojącej i wymagającej także dużego wysiłku fizycznego. Hale nagrzewane są piecem z dmuchawą, który w warunkach zimowych trzeba codziennie rozpalać. Rozprowadzenie ciepła nie jest równomierne, do czego dochodzą jeszcze nieszczelne okna. Oświetlenie czy hałas nie

⁶²² Mimo dobrej wentylacji hali produkcyjnej.

stwarzają dyskomfortu pracy. Wentylacja jest przestarzała i dlatego w pomieszczeniach jest zaduch i nieprzyjemny zapach.⁶²³

Dyskomfort pracy tworzy również brak oddzielnego pomieszczenia na szatnię i stołówkę. Natomiast istnieją dobrze wyposażone sanitariaty.

Ogólnie możemy powiedzieć, że warunki pracy mogą być średnio lub niekorzystne w zależności od subiektywizowanej oceny pracowników.

Kolejne przedsiębiorstwo **Zc** zajmuje się produkcją rozmaitych ozdób świątecznych. Przedsiębiorstwo ulokowane jest w czterokondygnacyjnym budynku mieszkalnym właściciela firmy. Budynek nie ma piwnic, jest to tak zwany wysoki parter, nad którym nadbudowano trzy piętra. Parter służy jako magazyn, zaś produkcja odbywa się na pierwszym piętrze.

W pomieszczeniach produkcyjnych jest sucho, ciepło, sprzyjające pracy oświetlenie oraz sprawna wentylacja, również bardzo dobrze są wyposażone sanitariaty i wygodne pomieszczenie na posiłek. Praca wymaga dużej sprawności manualnej i nie wymaga znaczącego wysiłku fizycznego.

Oceniając ogólnie warunki pracy można zaliczyć je do bardzo korzystnych, zwłaszcza, że osoby te mogą wykonywać osoby nisko kwalifikowane.

Ostatnie z przebadanych przedsiębiorstw branży zabawkarsko-zdobniczej **Zd** zajmuje się wytwarzaniem sztucznych choinek. W jednej hali panuje wysoka, nieprzyjemna temperatura, drażniący swąd palonego plastiku oraz hałas pracujących agregatów. Pracownicy omawianej hali są co tydzień wymieniani przez pracowników z hali montażowej zajmując ich miejsca.

Natomiast w hali montażowej panuje spokój, jest dobrze oświetlona, ogrzana, wentylowana, a warunki pracy alternatywne w odniesieniu do hali pierwszej. Podobnie jest z wysiłkiem na stanowiskach roboczych.

Warunki pracy są zróżnicowane od średnio korzystnych do niekorzystnych, a indywidualna ich ocena wynikać będzie z subiektywizmu poszczególnych wyżej lub niżej kwalifikowanych pracowników.

- Zbiór przedsiębiorstw produkcji materialnej w branży spożywczej

Przedsiębiorstwo **Sa** specjalizuje się w produkcji napojów owocowych. Bazę lokalową firmy stanowi jeden budynek (hala), który podzielono ścianą na część produkcyjno-administracyjną oraz część socjalną. Pierwsza część hali podzielona jest

⁶²³ Szczególnie przy produkcji świec i zniczy.

na cztery sektory wynikające z podziału pracy. Na część socjalną składają się: szatnia, umywalnia z WC i pomieszczenie na posiłek.

Hala wyposażona w nowoczesne maszyny jest klimatyzowana, oświetlenie wystarczające, a hałas nieduży. Kontakty pomiędzy pracownikami są utrudnione, a czasem niemożliwe z uwagi na duże odległości pomiędzy stanowiskami pracowniczymi.

Warunki pracy w tym przedsiębiorstwie należą do wyjątkowo korzystnych. Praca wymaga dużej sprawności manualnej, ale nie jest ciężka fizycznie. Można obrazowo powiedzieć, że praca podobna jest do wykonywanej w laboratorium z jednocześnie niskimi wymaganiami kwalifikacyjnymi.

Następne przedsiębiorstwo branży spożywczej **Sb** produkuje pieczywo. Piekarnia zajmuje jeden budynek dwukondygnacyjny, gdzie na dole znajduje się pomieszczenie produkcyjne do wypieku chleba, zaś u góry usytuowano łazienkę, szatnię i pomieszczenie na posiłki.

Większość urządzeń jest nowoczesnych. Pomimo dostrzegalnej dbałości wentylację, w pomieszczeniu panuje wysoka temperatura. Niekorzystne dla pracowników jest także zapylenie mąką. Oświetlenie, hałas, czy warunki higieniczno-sanitarne, należy uznać za dobre. Wykonywane czynności wymagają dużego wysiłku fizycznego.

Ocenę warunków pracy należałoby pozostawić indywidualnym opiniom pracowników.

Firma **Sc** produkująca nabiał. Praca zorganizowana jest w podpiwniczonym budynku, gdzie piwnica to zaplecze biurowe, szatniowe, stołówkowe i sanitarne, zaś na parterze znajduje się przestrzennie hala produkcyjna. Produkcja odbywa się na przestarzałych maszynach. Na hali jest chłodno, a w powietrzu czuć zapach skwaśniałego mleka. Pracuje się na stojąco na wydzielonym stanowisku. Stanowiska pracy są oddalone od siebie, co utrudnia komunikację werbalną.

Oświetlenie, hałas, zapylenie nie utrudnia pracy. Natomiast utrudnieniem jest zaniżona temperatura powietrza odczuwana przez pracowników jako dolegliwość. Większość wykonywanych prac związanych jest z dużym wysiłkiem fizycznym wynikającym z dużego nasilenia czynności transportowych. Ze względu na odczuwany komfort i wysiłek fizyczny warunki pracy należy zaliczyć do średnio korzystnych. I znowu można powiedzieć, że wpływ na ocenę warunków pracy ma poziom posiadanych kwalifikacji.

Przedsiębiorstwo przetwórstwa owocowo-warzywnego **Sd**, ma siedzibę w budynku parterowym jednopiętrowym, z wyraźnie oddzieloną częścią produkcyjną od biurowo-socjalnej. W części produkcyjnej znajdują się sanitariaty, szatnie oraz estetycznie urządzona jadalnia. Na hali panują nieustabilizowane warunki termiczne – latem jest gorąco, a zimą zimno, zaś oświetlenie nie zapewnia dobrej widoczności. Drażni również woń sfermentowanych owoców oraz hałas wywołany szatkowaniem owoców. Większość stanowisk pracy nie wymaga wysokich kwalifikacji, natomiast wymaga dużego wysiłku fizycznego.

Ocena pracy pod względem komfortu jej warunków nie jest łatwa, gdyż trzeba wziąć pod uwagę, że niskokwalifikowani pracownicy uważają w ich sytuacji za normalne.

- Zbiór przedsiębiorstw produkcji materialnej w branży budowlanej

Pierwsze z przebadanych przedsiębiorstw **Ba**, które zaliczyłem do branży budowlanej, zajmuje się dostarczaniem na rynek produktów przydatnych do budowy lub remontu budynków, czy też pomieszczeń. Hala produkcyjna zajmuje piętro budynku gospodarczego. Dół tegoż budynku podzielono na cztery pomieszczenia: kotłownię ze składem na opał, umywalnię z WC, stołówko-szatnię oraz duży magazyn.

Praca w hali produkcyjnej odbywa się przy jednym dużym stole, w pozycji siedzącej. Hala jest sucha, ciepła, bez jakichkolwiek zakłóceń wywoływanych hałasem, ale za to duszna, bo usytuowana na poddaszu oraz słabo naświetlona. Specyfika pracy wymaga używania jedynie podręcznych narzędzi oraz dużej sprawności manualnej.

Warunki pracy ze względu na brak wentylacji i poczucie duszności należy zaliczyć do średnio korzystnych, jednakże indywidualna ocena ze względu na niskie kwalifikacje pracowników może być zróżnicowana.

Cegielnia oznacza w badaniach kodem **Bb** mieści się w jednej hali, której podstawowym wyposażeniem są dwa piece. Część socjalną stanowi dobudowany do hali produkcyjnej budynek z szatnią, pomieszczeniem na posiłki oraz sanitariatami w tym z prysznicami. Na hali panuje wysoka temperatura, obniżana przez dwa elektryczne wentylatory, a pracownicy chłodzą się zapewnianą przez pracodawcę wodą mineralną. Hala sprawia wrażenie zadymionej i brudnej, pracownicy spoconych i zmęczonych, zaś narzędzia wysłużonych. Praca nie wymaga wysokich kwalifikacji, ale związana jest dużym wysiłkiem fizycznym.

Warunki pracy można zaliczyć do niekorzystnych z uwagi na dodatkowy czynnik jakim jest możliwość zaistnienia urazów ciała.

W przedsiębiorstwie **Bc** produkuje się okna PCV. Bazę lokalową przedsiębiorstwa stanowi jedna hala produkcyjna, z powierzchni, której wydzielone miejsce na biuro, sanitariaty i szatnię. Budynek, mimo, że przerabiany ze starej budowli, jest nowocześnie wykończony i urządzony. Elektryczna wentylacja, punktowe oświetlenie, okna dające dużo światła dziennego, czystość i przyjemny zapach oraz nowoczesny i cichy park maszynowy. Praca nie wymaga wysokich kwalifikacji, raczej przyuczenia, nie wymaga również ciężkiego wysiłku fizycznego. Estetycznie urządzone i ukwiecone biuro tworzą bardzo korzystne warunki pracy.

- ***Zbiór przedsiębiorstw produkcji materialnej w branży artykułów obuwniczych i galanterii skórzanej***

Produkcja w przedsiębiorstwie **Wa** polega na obijaniu mebli skórą lub materiałami skóropodobnymi oraz ich renowacją. Praca w tej firmie, wymagająca dużej sprawności manualnej i fizycznej, odbywa się w trzech halach produkcyjnych, znajdujących się na parterze jednopiętrowego budynku. Na piętrze są pomieszczenia sanitarne. Hale są przestronne i dobrze oświetlone, ale słabo wentylowane, przez co przeszkadza zapach świeżo farbowanych skór i innych tworzyw sztucznych używanych do produkcji. Na halach jest odpowiednia temperatura. Warunki pracy utrudnia nieprzyjemny zapach, natomiast czynności robocze nie wymagają zbytniego wysiłku fizycznego, a głównie zręczności manualnej. Dla pracowników głównie przyuczanych do wykonywania czynności roboczych, warunki tej pracy mogą być dla nich atrakcyjne, także ze względu na tak zwane BHP.

W przedsiębiorstwie **Wb** produkuje się odzież skórzaną. Produkcja odbywa się w piwnicy budynku mieszkalnego. Obok hali produkcyjnej znajdują się sanitariaty, szatnia i pomieszczenie jadalne. Hala produkcyjna, w związku z małą ilością światła przedostające się przez piwniczne okna, pomalowana jest na biało i silnie oświetlona świetłówkami przysufitowymi. Pomieszczenie produkcyjne jest duszne z powodu odpowiedniej wentylacji stwarza wrażenie mało przestrzennego. Hałas na poziomie utrudniającym komunikację werbalną, którego źródłem są maszyny. Park maszynowy firmy należy do przestarzałego i stwarza niebezpieczeństwo urazów ciała.

Warunki pracy pod względem BHP są względnie korzystne, chociaż dla pracowników z niskimi kwalifikacjami mogącymi się wydawać korzystnymi.

Firma kaletnicza **Wc** specjalizuje się w produkcji torebek damskich oraz aktówek i pasków. Lokum firmy znajduje się w starej kamienicy zaadaptowanej do celów produkcyjnych, zajmując parter i pierwsze piętro. Produkty wykonywane w tej

firmie można zaliczyć do rękodziela i dlatego park maszynowy jest bardzo skromny. W pomieszczeniach daje się odczuwać przykry zapach z materiału produkcyjnego. Brak w nich wentylacji a w zimie hala jest niedogrzana. Sanitariaty, szatnia oraz pomieszczenie jadalne bardzo skromne, spełniające jedynie podstawowe wymagania higieniczne. Praca w tym przedsiębiorstwie wymaga dość dużej precyzji manualnej i wyobraźni estetycznej. Można mówić o dość złożonych kwalifikacjach technicznych pracowników, przy jednoczesnym braku dużego wysiłku fizycznego. Z punktu widzenia BHP warunki pracy na średnim poziomie.

W przedsiębiorstwie **Wd** produkuje się obuwie. Bazę lokalową firmy stanowi specjalnie do tego celu wybudowany piętrowy budynek, w którym mieszczą się hala produkcyjna z sanitariatami, jadalnia połączona z szatnią oraz magazyn. Pracownicy są zblokowani po trzy osoby w tak zwane gniazda produkcyjne, gdzie powstają gotowe obuwie. Odległość pomiędzy „gniazdami” wynosi około pięciu metrów i są one dookoła obłożone towarami.

Park maszynowy składa się z prostych elektronarzędzi. Na hali jest cicho i ciepło, pracodawca zadbał o solidne i różnorodne oświetlenie. Największym utrudnieniem dla pracowników jest bardzo ostry zapach klejów oraz gumowych podeszw montowanych do butów. Pracy nie można zaliczyć do ciężkich fizyczne, a kwalifikacje pracownicze wynikają głównie z przyuczenia. Utrudnieniem istotnym z punktu BHP jest drażniący zapach. Mimo to dla nisko kwalifikowanych pracowników warunki pracy mogą być średnio komfortowe.

- ***Zbiór przedsiębiorstw produkcji usługowo-materialnej w branży turystyczno-hotelarskiej***

Przedsiębiorstwo hotelarskie **Ta** zajmuje się przede wszystkim obsługą ruchu pielgrzymkowego w Częstochowie. Zapleczem lokalowym firmy jest podpiwniczony dwupiętrowy budynek posiadający windę. Należy dodać, że firma współpracuje z firmą **Tb**, a ich budynki łączy przeszklony „rękaw”. Hotel jest nowocześnie wybudowaną i urządzoną konstrukcją. W piwnicy znajdują się pomieszczenia gospodarcze, takie jak: kotłownia, pralnia, suszarnia i prasownia oraz garderoba dla personelu. Parter to część reprezentacyjna hotelu. Wśród pracowników zarysowuje się wyraźny podział, połączony z dystansem, na administrację (kadrę kierowniczą) oraz pracowników gospodarczo-technicznych. W pomieszczeniach personelu panują idealne warunki higieniczno-sanitarne, jest ciepło i cicho. Praca w hotelu nie należy do ciężkich, a także wymagających wysokich kwalifikacji. Pod względem BHP bardzo komfortowa.

Gastronomia firmy **Tb** zajmuje stary podpiwniczony budynek parterowy, którego elewacja została odnowiona by wizualnie stanowić z hotelem jednolity kompleks obsługi turystycznej. W pomieszczeniu piwnicy znajdują się: chłodnia, spiżarnia, garderoba i sanitariaty dla personelu. Parter podzielony jest na część kuchenną, jadalnię, pomieszczenie pracownicze, szatnię i toaletę. Kuchnia zaopatrzona jest w nowoczesny sprzęt. Pomieszczenie kuchenne jest widne, ciepłe, dobrze wietrzone wentylatorami, a urządzenia do produkcji ciche. Prace na poszczególnych stanowiskach roboczych nie należą do ciężkich, natomiast wymagają dość zróżnicowanych kwalifikacji, szczególnie przy produkcji posiłków. Z punktu widzenia BHP warunki bardzo korzystne.

Z uwagi na podobieństwo bazy lokalowej oraz warunków pracy, charakterystyka przedsiębiorstw w dwóch kolejnych branżach, zostanie dokonana łącznie, ale z zachowaniem podziału na poszczególne branże.

- *Zbiór przedsiębiorstw produkcji usługowo-materialnej w branży napraw samochodowych*

Wszystkie przebadane przedsiębiorstwa branży usług samochodowych zajmowały jedną halę produkcyjną, o której wielkości świadczyła ilość stanowisk naprawczych.

I tak: firma Na, Nb, Nd posiadały trzy stanowiska usługowo-remontowe, Nc – cztery stanowiska, a Ne – sześć stanowisk. Pracownicy wszystkich przedsiębiorstw branży samochodowej mają możliwość skorzystania z sanitariatów oraz szatni. W firmach napraw samochodowych brak wydzielonego pomieszczenia na posiłek. Sprzęt techniczny posiadany przez opisywane przedsiębiorstwa należy uznać za nowoczesny. Prace w znacznym stopniu zmechanizowane nie wymagają wysiłku fizycznego, ale jednocześnie pewnej sprawności fizycznej związanej z obsługą samochodów. Mimo to zakłady Nd i Ne odbiegają od pozostałych Na, Nb, Nc warunkami pracy, które można charakteryzować w kategoriach czystości, albo brudu. W Nb, Nd na stanowiskach roboczych można było zauważyć rozlany olej, porozrzucone narzędzia, brud w sanitariatach. Takie warunki pracy określone jako brudne, są sprzeczne z wymaganiami BHP. Ciekawe, że w postrzeganych jako brudne zakładach przyczyną zaniedbań jest niska kultura osobista pracowników, akceptowana przez właścicieli.

- ***Zbiór przedsiębiorstw produkcji handlowej w branży dystrybucji detalicznej i hurtowej***

Hb i Hc, to sklepy spożywcze sprzedaży detalicznej. Wykonywane usługi powodują, że ich powierzchnie dzielą się na część magazynową i część przeznaczoną na obsługę klientów. W obydwu przedsiębiorstwach pomieszczenia są przestronne, ścieżki komunikacyjne nie tworzące kolizji przy transporcie towarów, hale są również dobrze oświetlone, ogrzane i wentylowane. Części tak zwane sklepowe estetyczne, z dobrym rozłożeniem towarów pod względem marketingowym. Ze względu na duże zmechanizowanie transportu, praca w magazynach nie należy do najcięższych fizycznie. Podobnie rozkład towarów w części sklepowej sprzyja, nie zmuszając do wysiłku. W obu sklepach zachowuje się odpowiednią temperaturę i zapewnia korzystne dla wyeksponowania towarów oświetlenie. O ile praca za tak zwaną kasą w sklepach samoobsługowych odbywa się w pozycji siedzącej i nie należy do szczególnie ciężkich fizycznie, to jednak praca „za ladą”, w pozycji stojącej, wymaga wydania klientowi każdego artykułu z osobna, co wymaga dużej ilości chodzenia, schylania, sięgania i dźwigania. Jednakże z punktu widzenia BHP warunki pracy w sklepach należy uznać za średnio dobre.

Hurtownie oznakowane jako Ha, Hd, He, Hf, Hg, Hh, są zlokalizowane w przestronnych halach magazynowych. Komfort pracy, mimo zmechanizowania transportu towarów, we wszystkich halach wymienionych hurtowni panują w zimie niekorzystne w odczuciu pracowników temperatury powietrza. W hurtowniach Ha, Hg, Hh, komfort pracy obniżają nieprzyjemne i drażniące zapachy pochodzące z mebli, bądź chemii towarów. Prace w hurtowniach można określić jako średnio trudne, zarówno w odniesieniu do mężczyzn jak i kobiet. Mimo negatywów z zakresu BHP stanowiska pracy w hurtowniach mogą być atrakcyjne dla osób o niskich kwalifikacjach.

2. Charakterystyka społeczno-zawodowa pracowników i pracodawców

Opis społeczności badanych przedsiębiorstw, którego dokonam w niniejszym paragrafie ma na celu ustalenie cech zbieżnych i rozbieżnych zatrudnionych w nich ludzi. Ponieważ posiadanie przez członków grupy pracowniczej wspólnych cech, bądź ich brak ma wpływ na poziom ich integracji⁶²⁴, zatem ustalenia posłużą w dalszych

⁶²⁴ Wykazano to w części teoretycznej dysertacji.

analizach dysertacji do określenia poziomu integracji pracowników małych częstochowskich przedsiębiorstw.

Charakterystyka osób zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach uwzględniać będzie w grupach tej samej branży następujące zmienne: płci, wieku, wykształcenia, rodzaju wykonywanej pracy, stanowiska, stażu pracy w badanym przedsiębiorstwie, kolejnego miejsca zatrudnienia. Jeśli zaś chodzi o pracodawców, skupię się na trzech rodzajach zmiennych: płci, wieku i wykształceniu.⁶²⁵

Przebadane przedsiębiorstwa branży zabawkarsko-ozdobniczej zatrudniają ogółem 99 osób, z czego przebadano ankietowo 60 osób. W grupie pracowników czterech przedsiębiorstw łącznie, w cenie płci znalazło się 31 kobiet i 19 mężczyzn. Jedynie w przedsiębiorstwie Za liczniej występują mężczyźni, w pozostałych zaś przedsiębiorstwach tej branży sytuacja jest odwrotna. Również, jeśli chodzi o wiek zatrudnionych, firma Za wyróżnia się większym, niż inne spośród opisywanych przedsiębiorstw tej branży, odsetkiem ludzi po czterdziestym roku życia. Najmłodszym, biorąc pod uwagę wiek zatrudnianej kadry pracowniczej, jest przedsiębiorstwo Zc, gdzie większość ludzi nie przekroczyła wieku trzydziestu lat.

Poddając analizie zróżnicowanie kadry pracowniczej branży zabawkarsko-ozdobniczej pod względem wykształcenia, da się zauważyć, że największy odsetek ludzi z wyższym wykształceniem zatrudnionych jest w największym z przebadanych przedsiębiorstw – Za. Na przeciwnym biegunie biorąc pod uwagę stopień wykształcenia personelu, znajduje się przedsiębiorstwo Zb, w którym zatrudnione są między innymi dwie osoby z wykształceniem podstawowym.

Niemniej ogólnie można powiedzieć, że najwięcej z osób w przebadanej grupie branżowej posiadało wykształcenie średnie, znajdując się najczęściej w przedziale wiekowym od 31-40 lat. Jeśli weźmie się pod uwagę podział na kadrę produkcyjną i administracyjną, to można zauważyć proporcjonalny przyrost tej drugiej w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników.⁶²⁶ Dlatego, przedsiębiorstwo Za ma najliczniejszą grupę kadry administracyjnej, zaś przedsiębiorstwo Zd najmniejszą. W przypadku ilości stanowisk kierowniczych sytuacja jest analogiczna, z tą jedynie różnicą, że grono kierujących jest węższe w stosunku do odpowiadających im grup administracyjnych: w przypadku Za, Zb i Zd

⁶²⁵ Ze względu na objętość, szczegółowe tabele zawierające zestawienia liczbowe odnoszące się do wymienionych zmiennych zamieszczone są w aneksie: dodatkowe mat. inf. - charakterystyka społeczno-zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach danej branży.

⁶²⁶ Na około 2-3 osób fizycznych przypada statystycznie jedna osoba z administracji.

o 50%, a w przypadku Zc o 75%. Jeśli chodzi o staż pracy badanych w obecnym miejscu pracy, to da się powiedzieć, że przedstawia się on podobnie w przedsiębiorstwach Za i Zb,⁶²⁷ średnio zawierając się w przedziale 6-10 lat pracy. Natomiast najkrócej pracują zatrudnieni w firmie Zc, a najdłużej w firmie Zd.

Z analizy danych dotyczących, ilości zatrudnień badanych, wynika, że pracownicy Za i Zb zmieniali miejsce pracy najczęściej, a najrzadziej zatrudnieni w przedsiębiorstwach Zc i Zd.

Spośród czterech przebadanych przedsiębiorstw branży, o której mowa, tylko jedną z nich prowadzi kobieta. Jest to kobieta w przedziale wiekowym 30-39 lat i jako jedyna w grupie pracodawców tej branży ma wyższe wykształcenie. Pracodawca firmy Zd jest w podobnym wieku, co pracodawczyni firmy Zb, z tym jednak, że on posiada wykształcenie średnie. Wiek pozostałych mężczyzn reprezentujących Za i Zc lokuje się w dwóch najstarszych z przyjętych przedziałów (Za 50-59; Zc 40-49) i legitymują się oni odpowiednio wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym.

Kolejna grupa pracowników reprezentuje branżę spożywczą. Podobnie jak w przypadku branży zabawkarsko-ozdobniczej, badaniu poddano pracowników czterech przedsiębiorstw. Ogólna liczba przebadanych w tej branży, to 28 osób, z czego 20 – to kobiety, a 8 – to mężczyźni. Objęte badaniami przedsiębiorstwa cechuje podobne liczebnie zatrudnienie na poziomie około 10 osób. Wyjątek stanowi przedsiębiorstwo Za, w którym zatrudnienie jest o połowę większe od pozostałych w tej branży. Wiek, najliczniejszej grupy zatrudnionych, mieści się w przedziale 21-50 lat (24 osoby), z czego jeszcze najliczniejszym przedziałem jest ten, który obejmuje wiek z pomiędzy 31-40 lat (10 osób). Wiekowo najmłodszym, biorąc pod uwagę wiek zatrudnionych w nim osób, jest przedsiębiorstwo Sd, nieco starsze są przedsiębiorstwa Sa i Sc, a najmłodszych pracowników ma firma spożywcza Sb.

Najliczniejszą grupą zatrudnionych pod względem wykształcenia w opisywanej branży jest ta, po szkole średniej. Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych osób oraz poziom wykształcenia, można powiedzieć, że przedstawia się on podobnie w przedsiębiorstwach Sa, Sc i Sd, które posiadają w swych szeregach ludzi z każdego z poziomów kształcenia, z wyjątkiem podstawowego. Jedynie firma Sb odstaje

⁶²⁷ Proporcjonalnie do liczby zatrudnionych.

wyraźnie od tej grupy, zatrudniając najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, i ani jednej osoby z wykształceniem wyższym.

Opisywana grupa przedsiębiorstw należy do tych, w których jest tylko jeden kierownik (przeważnie właściciel) i to on jest jedynym reprezentantem administracji w przedsiębiorstwach Sb i Sd. W firmie Sa⁶²⁸ kierownik posiłkuje się dwiema osobami administracyjnymi, a w przedsiębiorstwie Sc jedną osobą.

Z danych dotyczących ilości lat stażu pracownika w badanej firmie, ogólnie wynika, że najliczniejszą grupą osób jest ta, która pracuje 3-5 lat. Przyglądając się kolejno firmom tej branży, widać wyraźnie, że najkrótszy staż pracy mają zatrudnieni w przedsiębiorstwie Sa, nieco dłuższy w Sc, a najdłuższy w Sb i Sd. Przy czym, zanim owi pracownicy znaleźli zatrudnienie w obecnej firmie, zmieniali je i to czasem wielokrotnie. Najczęściej zdarzało się to pracownikom Sb i Sd, a tylko nieco rzadziej zjawisko to występowało w szeregach zatrudnionych w Sc i najrzadziej w Sa.

Podobnie jak w grupie pracodawców branży zabawkarsko-ozdobniczej, tak i w spożywczej jest jedna, wykształcona na poziomie szkoły zasadniczej zawodowej, kobieta, zaliczająca się do przedziału wiekowego 40-49 lat, a będąca właścicielem przedsiębiorstwa Sd. W tej samej grupie wiekowej i legitymujący się jeszcze niższym wykształceniem (bo podstawowym), jest pracodawca firmy Sb. Pozostałych dwóch pracodawców omawianej branży, to mężczyźni w wieku 30-39 lat, z wykształceniem wyższym (Sa) i średnim (Sc).

Grupie przebadanych pracowników przedsiębiorstw branży budowlanej, znaleźli się pracownicy trzech firm w ogólnej liczbie 32 osób, z czego 24- to mężczyźni, a 8- to kobiety. Najliczniejszą grupą badawczą stanowią pracownicy Ba (19 osób), zaś przedsiębiorstwa Bb i Bc pod względem ilości zatrudnionych w nich osób są prawie takie same (7 i 6 osób). Wiek zatrudnionych w Ba zawiera się w przedziale 21-40 lat, w Bc plasuje się powyżej 31 roku życia, a w Bb powyżej 41 lat. Analogicznie do wieku pracowników w tej branży przedstawia się sytuacja, co do ich wykształcenia. I tak: najwięcej osób legitymujących się wykształceniem wyższym jest w przedsiębiorstwie Ba, zaś najwięcej osób z wykształceniem podstawowym znalazło zatrudnienie w Bb. Jeżeli chodzi o stosunek liczby zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie na produkcji do liczby zatrudnionych w administracji, to można się dopatrzeć podobnej

⁶²⁸ Najliczniejszej w tej branży badanych przedsiębiorstw.

prawidłowości jak w przedsiębiorstwach branży zabawkarsko-zdobniczej, że na 2-3 osoby z produkcji przypada jedna osoba z administracji.

Wśród przebadanych w przedsiębiorstwie Ba znalazło się trzech kierowników przypadających na szesnastu pracowników, zaś firma Bb i Bc ma po jednym kierowniku przypadającym na sześć (Bb) i pięć (Bc) stanowisk pracowniczych.

Z zebranego materiału badawczego wynika, że najkrócej, bo od 1-10 lat są zatrudnieni w obecnej firmie pracownicy Ba, natomiast pracownicy Bb i Bc pracują w swych firmach dłużej, bo średnio 11-15 lat. Jeśli chodzi o to, którym miejscem zatrudnienia dla pracowników opisywanej branży jest obecne miejsce, to można powiedzieć, że tylko w Ba znajdują zatrudnienie osoby bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego, natomiast Bb i Bc dają pracę osobom, które już wcześniej były zatrudnione przynajmniej w dwóch miejscach.

Branża budowlana zdominowana jest przez męskich pracodawców, z różnych przedziałów wiekowych. Przedsiębiorstwo Za jest prowadzone przez osobę w wieku 20-29 lat, z wykształceniem średnim. Kolejni pracodawcy badanych przedsiębiorstw branży budowlanej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym, zaś ich wiek zawiera się w przedziałach 40-49 lat (Bb) i 30-39 lat (Bc).

Spośród pracowników branży artykułów obuwniczych i galanterii skórzanej, badaniami zostało objętych 36 osób, z czego 13- to mężczyźni, a 23- to kobiety.

Najliczniejszą z przebadanych firm jest Wa, zatrudniająca 4 mężczyzn i 10 kobiet. Pozostałe trzy przedsiębiorstwa zatrudniają 6-9 osób, z wyraźną większością kobiet w firmie Wb. Przedsiębiorstwem zatrudniającym osoby najbardziej zróżnicowane wiekowo jest Wa i Wb, z tym jednak, że Wb, Wc i Wd nie zatrudniają osób poniżej 21 roku życia oraz, że Wc nie zatrudnia osób powyżej 40 lat, a Wd powyżej 50 lat. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie pracowników opisywanych firm pod względem stopnia posiadanego wykształcenia, to znowuż firma Wa należy do najbardziej zróżnicowanych. W Wb i Wd przeważa wykształcenie średnie, choć w Wb są dwie osoby z wykształceniem wyższym, których brak jest w Wd. Natomiast firma Wc zatrudnia trzy osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, jedną z średnim i dwie z wyższym.

W opisywanej branży obuwniczo-galanteryjnej w przedsiębiorstwach Wa i Wb są po trzy osoby na stanowiskach administracyjnych, podczas gdy w Wc i Wd jest ich

po dwie. Tylko firma Wc zatrudnia dwóch kierowników, pozostałe przedsiębiorstwa Wa, Wb, Wd – tylko po jednym.

Najdłuższym stażem pracy w obecnej firmie (powyżej 15-stu lat) legitymuje się najliczniejsza grupa pracowników Wa, w Wb i Wd najdłuższy staż obejmuje okres 11-15 lat pracy, a w Wc pracownicy nie pracują dłużej niż 10 lat.

W kolejności malejącej w poszukiwaniu obecnego miejsca zatrudnienia najczęściej zmieniali pracę pracownicy Wa, następnie Wb, potem Wd i najrzadziej Wc.

Pracodawcami w opisywanych firmach są dwaj mężczyźni (Wa, Wd) oraz dwie kobiety (Wb, Wc). Prowadzący firmę Wa mężczyzna będący w przedziale wiekowym 50-59 lat, posiada wykształcenie podstawowe, zaś drugi z mężczyzn prowadzący firmę Wd będący w wieku 30-39 lat legitymuje się dyplomem szkoły średniej. Pracodawczyni z przedsiębiorstwa Wb to kobieta po czterdziestym roku życia z wykształceniem średnim, natomiast druga z kobiet, będąca również pracodawczynią w tej branży, jest w wieku z przedziału 30-39 lat i ma ukończone studia wyższe.

Kolejna charakterystyka społeczno-zawodowa pracujących dotyczyć będzie branży związanej z obsługą ruchu turystycznego w Częstochowie. W grupie badanych przedsiębiorstw znalazły się dwie firmy opisywanej branży. W przedsiębiorstwach tych (Ta i Tb) przebadano po osiem osób, z czego w Ta trzech mężczyzn i pięć kobiet, natomiast w Tb czterech mężczyzn i tyle samo kobiet. W Tb każdy z wyodrębnionych badawczo przedziałów wiekowych⁶²⁹ ma swojego jednego lub dwóch reprezentantów, zaś w Ta wiek większości pracowników mieści się w przedziale 31-40 lat i tylko jedna osoba jest w starszym z przedziałów.

Osoby pracujące w Ta posiadają głównie wykształcenie średnie i wyższe, a w Tb większość osób jest po szkole średniej i zasadniczej zawodowej. W Ta trzy spośród ośmiu przeankietowanych osób wykonywały pracę administracyjną, natomiast w przedsiębiorstwie Tb były dwie takie osoby.

W Ta są dwa stanowiska kierownicze, zaś w Tb cała władza skupiona jest w rękach jednej osoby – kierownika kuchni.

W Ta trzy osoby pracują 3-5 lat, dwie 6-10 lat i trzy 11-15 lat. Dla przedsiębiorstwa Tb staż pracy zatrudnionych przedstawia się podobnie jak w Ta,

⁶²⁹ Zob. aneks: dodatkowe mat. inf. - charakterystyka społeczno-zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach danej branży, tabela 5.

z tym tylko, że w trzecim z przedziałów (11-15 lat) pracuje jedna osoba, a staż dwóch wynosi ponad 15 lat.

Z zebranych danych jasno wynika, że pracownicy firmy Tb znacznie częściej zmieniali miejsce pracy, nim zatrudnili się w obecnej firmie, niż pracownicy Ta. Dla większości z nich było to, trzecie i czwarte miejsce zatrudnienia, podczas gdy dla pracowników Ta przeważnie drugie lub rzadziej pierwsze, albo trzecie.

Pracodawcą w firmie Ta jest kobieta z wyższym wykształceniem, w wieku 30-39 lat, zaś firmę gastronomiczną Tb prowadzi mężczyzna, podobnie z wyższym wykształceniem w wieku 40-49 lat.

Firmy branży napraw samochodowych zatrudniają ogółem 44 osoby, z czego 33- to mężczyźni, a 11- to kobiety. Przedsiębiorstwa Na i Nc zatrudniają osoby w wieku od dwudziestu jeden lat do powyżej pięćdziesiątego roku życia, firma Nc od trzydziestu jeden lat również do powyżej pięćdziesięciu, zaś Nb i Nd od dwudziestego pierwszego do czterdziestego roku życia. Najniższym wykształceniem legitymują się pracownicy Na, gdzie zatrudnia się między innymi dwie osoby z wykształceniem podstawowym. W przedsiębiorstwach Nc i Ne zatrudnia się przede wszystkim osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim. Natomiast w Nb i Nd największy odsetek stanowią osoby po szkole średniej oraz te, które ukończyły studia wyższe.

W administracji najwięcej osób (4 osoby), spośród przebadanych przedsiębiorstw danej branży, pracuje w firmie Nd, w przedsiębiorstwie Nb na grupę tą składają się trzy osoby, zaś w pozostałych przedsiębiorstwach Na, Nc, Ne są po dwie osoby wykonujące prace administracyjne.

Natomiast, jeśli chodzi o liczbę stanowisk kierowniczych, to jedynie w przedsiębiorstwie Nd dwie osoby piastują takowe stanowiska, w pozostałych firmach jest tylko po jednym takim stanowisku.

Spośród przebadanych przedsiębiorstw najdłuższym stażem pracy (średnio 11-15 lat) legitymują się pracownicy firmy Nc i Ne, firma Na również posiada duży odsetek zatrudnionych z tym stażem, jednakże posiada również liczną grupę krócej zatrudnionych. W przypadku przedsiębiorstw Nb i Nd staż pracy pracowników nie przekracza 10 lat.

Obecna firma jest, dla największej liczby pracujących w Na i Nd, pierwszym miejscem pracy. W firmie Na znajduje się również najwyższy odsetek zatrudnionych po raz czwarty, podobnie jak w przypadku Ne.

Pracodawcami, w opisywanej branży napraw samochodowych, są wyłącznie mężczyźni. Najmłodszy, bo z przedziału wiekowego 20-29 lat, posiada wykształcenie wyższe i jest właścicielem przedsiębiorstwa Nd. Pracodawcy kolejnych firm Na i Nb są w wieku 30-39 lat, a poziom ich wykształcenia równy jest średniemu. Trzeci i czwarty z właścicieli przebadanych firm zajmujących się naprawami samochodów, mają wykształcenie zasadnicze zawodowe, z tym, że właściciel Nc ma 40-49 lat, zaś wiek pracodawcy firmy Ne zawiera się w przedziale 50-59 lat.

Ostatnimi z badanych są przedstawiciele pracowników i ich pracodawcy branży handlu detalicznego hurtowego. Przebadano w tej branży ogółem 8 przedsiębiorstw zatrudniających łącznie 77 osób, z czego 33- to mężczyźni, a 34- to kobiety. Średni wiek zatrudnionych w tej branży wynosi 21-40 lat. Najmłodszym z przedsiębiorstw, pod względem wieku zatrudnionych w nim osób, jest Hc, zaś najstarszymi są kolejno: Hf, Hd, Ha.

Najczęściej powtarzającym się wykształceniem pracowników w tej branży jest wykształcenie średnie. W przedsiębiorstwach Ha i Hg nie ma osób z wyższym wykształceniem, a przedsiębiorstwo Hf ma najwyższy odsetek pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym, i jako jedyne w tej branży zatrudnia osobę z wykształceniem podstawowym.

W stosunku do liczby osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, najwięcej wykonujących pracę administracyjną występuje w firmach Hc i He, a najmniej w przedsiębiorstwie Hf. Jeśli zaś chodzi o liczbę kierowników w badanych przedsiębiorstwach branży handlowej, to w większości tych przedsiębiorstw zatrudnia się po jednym kierowniku. Wyjątek stanowi firma Hg, gdzie jest dwóch kierowników.

Poddając analizie aspekt długości zatrudnienia pracownika w badanym przedsiębiorstwie, da się powiedzieć, że w firmach Ha, Hb, Hc, i Hg ów staż pracy nie przekracza 10 lat. Natomiast w He i Hh są osoby, których staż może wynosić do 15 lat pracy. W przypadku przedsiębiorstw Hd i Hf, staż niektórych z pracowników sięga powyżej 15 lat, co występuje szczególnie często w firmie Hf.

Obserwowalną prawidłowością w opisywanych firmach, odnoszącą się do aspektu ilości zmian miejsca zatrudnienia przez pracowników, jest to, że w przedsiębiorstwach Hd i Hf nie ma osób, które podejmowałyby pracę po raz pierwszy w badanej firmie. Analogiczną prawidłowością obserwowalną w firmach Hc i He jest ta, że w przedsiębiorstwach tych brak jest osób, które podejmowałyby

zatrudnienie częściej niż trzy razy. Poza wspomnianymi prawidłowościami ewidentnie widać z zebranych danych, że w przedziale Hf pracuje najwięcej osób dla których obecne miejsce zatrudnienia jest przynajmniej czwartym z rzędu.

W grupie pracodawców tej branży znalazła się jedna kobieta (He) posiadająca średnie wykształcenie i wiek z przedziału 30-39 lat. Trzech z pracodawców (Ha, Hb, Hh) to mężczyźni w podobnym wieku co pracodawczyni He, z tym, że tylko dwóch posiada to samo wykształcenie średnie (Hb i Hh), natomiast pracodawca firmy Ha ma wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Pracodawcy czterech pozostałych firm handlowych (Hc, Hd, Hf i Hg) to także mężczyźni. Wiek dwóch z nich (Hc i Hg) zawiera się w przedziale 20-29 lat, lecz różnią się tym, że pracodawca Hc ma wykształcenie wyższe, zaś właściciel Hg jest po szkole zasadniczej zawodowej. Pracodawca Hd ma nieco powyżej 40 lat i wykształcenie średnie, zaś najstarszą osobą spośród pracodawców opisywanej branży jest właściciel firmy Hf, którego wiek zawiera się w przedziale 50-59 lat, a wykształcenie jakim się może wylegitymować, to świadectwo ukończenia szkoły podstawowej.

Charakteryzując ogólnie zebrany materiał empiryczny na temat struktury społeczno-zawodowej wszystkich pracowników i pracodawców biorących udział w sondażu ankietowym, można powiedzieć, że:

- w sondażu wzięło udział 293 pracowników, z czego 157- to mężczyźni, a 136- to kobiety;
- najliczniej reprezentowaną wśród pracowników grupą wiekową była ta z przedziału 31-40 lat (108 osób), zaś najmniej liczną ta poniżej 21 roku życia;
- biorąc pod uwagę wykształcenie zatrudnionych, zdecydowanie przeważała grupa osób po szkole średniej (122 osoby), a najmniejszą była grupa po szkole podstawowej (11 osób);
- na ogółem 207 osób z produkcji, przypada 86 osób z administracji;
- 253 przeankietowanych pracowników zajmowało stanowiska szeregowie, a 40 osób stanowiska kierownicze;
- najkrótszy staż pracy, bo nie przekraczający 2 lat, był najrzadziej reprezentowany wśród pracowników badanych firm (26 osób), natomiast najliczniejszy przedział stażu pracy obejmował okres 3-5 lat (83 osoby). Kolejnym, tylko nieco mniej licznym, był przedział 6-10 lat pracy (72 osoby),

natomiast tych, którzy pracują w danej firmie najdłużej, bo powyżej 15 lat było wśród badanych 50 osób;

- najczęściej obecne miejsce zatrudnienia było trzecim (88 osób) lub czwartym z kolei (87 osób), a najrzadziej pierwszym (46 osób).

Jeśli zaś chodzi o przebadanych pracodawców, to można powiedzieć, że:

- spośród 30-stu przebadanych pracodawców, 24- to mężczyźni, a 6- to kobiety;
- w przebadanej grupie pracodawców najliczniej wiekowo był reprezentowany przedział wiekowy 30-39 lat (14 osób), a tylko po 4 osoby w przedziałach 20-29 lat i 50-59 lat;
- najczęściej posiadanym wykształceniem wśród pracodawców było wykształcenie średnie (12 osób), zasadnicze zawodowe znalazło ośmiu reprezentantów, wyższe siedmiu, a podstawowe trzech.

ROZDZIAŁ VII

PRZEDSIĘBIORSTWO JAKO MIEJSCE KSZTAŁTOWANIA SIĘ WIĘZI SPOŁECZNYCH NA PODSTAWIE SONDAŻU OPINIODAWCZEGO

3. Ocena warunków pracy na stanowiskach roboczych w aspekcie identyfikacji pracowników z przedsiębiorstwem

Uznałem, że znaczącym czynnikiem w procesach integracyjnych zespołów pracowniczych jest ich identyfikacja z zakładem pracy. Znaczącym czynnikiem w procesie identyfikacji pracownika z zakładem jest, moim zdaniem, ocena obciążeń fizycznych i psychicznych występujących na jego stanowisku pracy. Przyjąłem wstępne założenie, że ocena stanowiska pracy sprowadzająca się do stwierdzenia, że praca jest „bardzo ciężka” lub „ciężka” nie będzie sprzyjała identyfikacji się z zakładem pracy. Niski poziom identyfikacji z zakładem pracy powinien z kolei utrudniać proces integracyjny w zespole pracowniczym. Można powiedzieć, że pracownik zadowolony z warunków swojej pracy na stanowisku roboczym, będzie ujawniał większe tendencje do integracji z jego współpracownikami. I odwrotnie, pracownik odczuwający dyskomfort na stanowisku pracy nie będzie skłonny do bliższych kontaktów z innymi pracownikami. Założyłem, że osoby uznające swoją pracę za ciężką koncentrują się na jej wykonywaniu mając przede wszystkim na uwadze oszczędność wysiłku fizycznego, zdając sobie sprawę, że po pracy chcieliby być aktywni w rodzinie, w której trzeba spełniać wiele obowiązków. Nadmiernie ciężka praca ogranicza ilość czynności odpoczynkowych. W konsekwencji człowiek ogranicza swój kontakt z innymi, a te kontakty, które utrzymuje noszą cechy odpęszczających, gdzie częstym środkiem odpęszczania jest alkohol. Przyjmując tego typu rozumowanie, jako wiodące do rozważań nad zjawiskiem integracji, można dojść do przekonania, że w kontaktach międzypracowniczych ludzie ci również wykazują pewien prymitywizm lub zamykają się w sobie. Czy w takich warunkach, ciężkiej pracy, może nastąpić integracja zespołu, która wykaże się cechami wspólnotowymi? Poszukując odpowiedzi na to pytanie

uznałem, że niezbędnym będzie zapytać się respondentów, jak oceniają swoją pracę w płaszczyźnie wysiłku fizycznego i psychicznego.

Przyjąłem, że istnieje określony algorytm zależności: ocena warunków pracy na obsługiwanym stanowisku roboczym – poziom identyfikacji z zakładem pracy – integracja pracowników.

Zgodnie z tym założeniem zebrałem opinie respondentów dotyczące oceny ich stanowisk pracy, biorąc pod uwagę, że mogą wystąpić w odniesieniu do nich różnicowania ze względu na: płeć, wiek, wykształcenie i staż pracy.

W niniejszym paragrafie swoje rozważania zawęziłem do pracowników zwanych szeregowymi zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych. Ograniczenie to, ma następujące uzasadnienie: po pierwsze - pracownicy produkcyjni bezpośrednio obsługujący urządzenia techniczne stanowią około 80% wszystkich zatrudnionych w badanych zakładach; po drugie – mniej liczy personel wykonujący prace nieprodukcyjne, zwany administracyjnym, pozbawiony jest, przynajmniej w części, tych wszystkich obciążeń i uciążliwości, które są udziałem pracowników produkcyjnych.⁶³⁰ Poza tym ta część załóg zaliczona do personelu kierowniczego poddana jest specyficznym obciążeniom psychicznym, związanym z pracą zarządczą.

Dokonany wcześniej podział branżowy miał na celu wytypowanie do badań przedsiębiorstw typowych dla lokalnego środowiska małych firm przemysłowych. Zbadanie jak oceniają warunki swojej pracy na stanowiskach produkcyjnych pracownicy wymagało innego przegrupowania przedsiębiorstw, które uwzględniło ich pozabranżowe podobieństwo w zakresie istniejących, na wykorzystywanych stanowiskach roboczych, obciążeń pracy wysiłkiem fizycznym i psychicznym oraz tak zwanymi warunkami BHP.⁶³¹ Przyjmując takie kryterium wyodrębniłem trzy zbiory przedsiębiorstw:⁶³²

- „A” – charakteryzujące się pracą powodującą duże obciążenie wysiłkiem fizycznym, uciążliwością z zakresu BHP oraz dużym zagrożeniem urazowością.

⁶³⁰ Mowa o tych obciążeniach uciążliwościach, które opisałem w paragrafie 1 rozdziału VI.

⁶³¹ Dane liczbowe tabel, których treść jest zróżnicowana poprzez strukturę demograficzną zostały zaczerpnięte z tabel zbiorczych zamieszczonych w aneksie: dodatkowe mat. inf. - charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców danej branży oraz dodatkowe mat. inf. - ocena ciężaru fizycznego i psychicznego wykonywanej na stanowisku pracy przez pracowników. Jak wiadomo, łączna ilość respondentów wynosi 293-y osoby z czego pracownicy szeregowi stanowią 253-y osoby.

⁶³² Chciałbym przypomnieć, że kryterium doboru przedsiębiorstw do zbiorów branżowych wynikło z założenia, że przedsiębiorstwa i załogi, które mam zbadać, powinny być typowymi dla częstochowskich małych przedsiębiorstw.

W zbiorze „A” znalazły się przedsiębiorstwa zakodowane jako: Bb, Sb, Na, Nb, Nc, Nd, Ne, Zd.

- „B” – charakteryzujące się umiarkowanym obciążeniem pracą fizyczną, minimalną urazowością, także uciążliwościami z zakresu BHP, z minimalnym zagrożeniem urazowością. Do zbioru „B” weszły przedsiębiorstwa zakodowane jako: Ha, Hb, Hc, Hd, He, Hf, Hg, Hh.
- „C” – charakteryzujące się pracami nie lekkimi pod względem wysiłku fizycznego, komfortem z zakresu BHP i eliminacją urazowości. Cechą wyróżniającą ten zbiór są obciążenia psychiczne wynikające ze stereotypów czynnościowych pracy powodujących monotonię. W zbiorze „C” znalazły się przedsiębiorstwa zakodowane jako: Za, Zb, Zc, Sa, Sc, Sd, Ba, Bc, Wa, Wb, Wc, Wd, Ta, Tb.

Tabela 9. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na płeć

Zbiór firm	A						B						C					
Płeć	M = 40			K = 5			M = 35			K = 19			M = 49			K = 59		
Ocena wysiłku	L	C	BC	L	C	BC	L	C	BC	L	C	BC	L	C	BC	L	C	BC
Liczba wskazań	2	35	3	1	4	0	6	27	2	4	12	3	4	43	2	9	46	4
Ogółem	L = 12M + 14K						C = 105M + 62K						BC = 7M + 7K					
	207																	

Legenda: * A, B, C – wyodrębnione zbiory przedsiębiorstw;

** M – mężczyzna, K – kobieta;

*** L – praca lekka, C – praca ciężka, BC – praca bardzo ciężka;

Źródło: kwestionariusze ankiety

Zgodnie z przewidywaniami pracownicy należący do przedsiębiorstw zbioru „A” ocenili swoją pracę w zasadzie jako „ciężką”. W ocenie tej uwzględniłem podział na płeć wiedząc, że może mieć to znaczenie w rozważaniach nad przypuszczalnymi poziomami integracji.

W obrębie zbiorów „A”, „B”, „C” wypowiedzi na temat odczuwalności obciążenia fizycznego i psychicznego wykonywaną pracą z podziałem na płeć były następujące:

- w zbiorze „A” wykonywana praca została uznana za:

- lekką przez 2-ch mężczyzn i 1-ną kobietę;
- ciężką przez 35-ciu mężczyzn i 4-ry kobiety;
- bardzo ciężką przez 3-ech mężczyzn i żadną z kobiet;

- w zbiorze „B” wykonywana praca została uznana za:

- lekką przez 6-ciu mężczyzn i 4-ry kobiety;
- ciężką przez 27-miu mężczyzn i 12-cie kobiety;
- bardzo ciężką przez 2-ch mężczyzn i 3-y kobiety;

- w zbiorze „C” wykonywana praca została uznana za:

- lekką przez 4-ech mężczyzn i 9-ć kobiet;
- ciężką przez 43-ech mężczyzn i 46-ć kobiety;
- bardzo ciężką przez 2-ch mężczyzn i 4-ry kobiety;

Na podstawie danych zamieszczonych w tabeli 9, można powiedzieć, że w wyodrębnionych zbiorach przedsiębiorstw, najwięcej mężczyzn, bo 40-stu na 5-ć zatrudnionych kobiet na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych, pracuje w „A”. W przedsiębiorstwach „B” dysproporcja pracujących mężczyzn i kobiet jest nieco mniejsza, gdyż w zbiorze 54 pracowników produkcyjnych jest 35-ciu mężczyzn i 19-cie kobiet.⁶³³ Natomiast w trzecim ze zbiorów „C”, przewaga liczebna kobiet jest znacząca, ponieważ w przedsiębiorstwach tych pracuje 49-ciu mężczyzn i 59-ć kobiet.

Pojawia się tutaj oczywista prawidłowość, w zakładach pracy, w który praca została uznana przez znaczną większość pracowników za „ciężką” występuje znaczna przewaga mężczyzn. W zbiorze „B” pojawiają się częściej wskazania na pracę „lekką” następuje większy udział zatrudnionych kobiet. Przewaga kobiet jest widoczna w zbiorze „C”. W analizie oceny wysiłku pracy pojawia się charakterystyczne zjawisko. W zbiorze „C”, gdzie zatrudnienie kobiet ma wyraźną przewagę, co sugeruje, że praca jest bardziej zgodna z psychofizyczną kondycją kobiet, nadal dominują wskazania, że wykonywana praca jest „ciężka”. Może to wynikać z naturalnej tendencji w ocenie własnej pracy z wysiłkiem obciążenia pracą na innych stanowiskach roboczych w obrębie danego zakładu pracy. I dlatego, prace uznawane przez kobiety za „lekkie” w przedsiębiorstwach zbioru „A”, mogłoby być uznane za „ciężkie” lub „bardzo ciężkie” również przez kobiety w zbiorze przedsiębiorstw z „C”. Okazuje się,

⁶³³ Owa przewaga liczebna mężczyzn wydaje się być mało znaczącą i naturalną, gdyż w ogólnej liczbie przebadanych respondentów na 157 mężczyzn przypada 136 kobiet, a więc uznaję, że obserwowalna w zbiorze „B” dysproporcja płci jest proporcjonalna do badanej populacji.

że tak subiektywne oceny pracy nie mogą być traktowane jako czynnik znacząco sprawczy w identyfikacji z zakładem pracy. Można przypuszczać, co będzie przedmiotem dalszych analiz, że poczucie pewnej solidarności, wynikającej z przekonania, że wszyscy wykonujemy „ciężką” pracę, może być zaczynem integracji w oparciu o zasadę „wspólnego ciężkiego trudu”. W tym momencie pojawia się pytanie, jak takie poczucie solidarności wpływa na identyfikację z zakładem pracy. Identyfikacja ta może wyrażać się przekonaniem, że wprawdzie praca jest „ciężka”, ale ewentualna zmiana zakładu pracy nie jest możliwa, albo w sensie alternatywnym, identyfikację z zakładem pracy zastępuje poczucie przymusu pracy nim, bo nie ma innego wyboru. Jest to rodzaj identyfikacji z zakładem pracy, która zbliża się do pojęcia identyfikacji patologicznej. W modelu identyfikacji prawidłowej następuje przywiązanie do zakładu pracy poprzez wiązanie z nim emocji pozytywnych, sprowadzających się do przekonania, że *chcę pracować w danym zakładzie, bo on mi odpowiada*.

Zastanawiałem się, czy wiek respondentów ma wpływ na ocenę wysiłku na stanowisku roboczym.

Tabela 10. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na wiek

Zbiór firm		A			B			C		
Ocena wysiłku		L=3	C=39	BC=3	L=10	C=39	BC=5	L=13	C=89	BC=6
Wiek	<21				1			1	1	1
	21-30		9		2	12	1	2	46	3
	31-40		13		3	18	2	5	21	2
	41-50	2	11	1	2	4	1	3	16	
	>50	1	6	2	2	5	1	2	5	
Ogółem	wiek	<21		21-30		31-40		41-50		>50
	liczba osób	4		75		64		40		24
		207								

Legenda:

* A, B, C – wyodrębnione zbiory przedsiębiorstw;

** <21, 21-30, 31-40, 41-50, >50 – przedziały wiekowe, ze względu na liczbę lat życia;

*** L – praca lekka, C – praca ciężka, BC – praca bardzo ciężka;

Źródło: kwestionariusze ankiety

Jak to obrazuje tabela 10, w zbiorze przedsiębiorstw „A” problem odczuwalności obciążenia pracą w grupie wiekowej poniżej 21-go roku życia nie istnieje, gdyż firmy te nie zatrudniają osób w tej kategorii wiekowej, natomiast w przedziale od 21-go do 31-en lat znajduje się 9-ciu pracowników, którzy odpowiedzieli, że ich praca jest „ciężka”.

W omawianym zbiorze przedsiębiorstw, wśród osób z przedziału wiekowego od 31-ego lat do 40-stu, znalazło się 13-cie osób uważających, że ich praca jest „ciężka”. Kolejny przedział wiekowy od 40 do 50 lat, reprezentowany jest przez 2-wie osoby uznające swą pracę za „lekką”, 11-cie za „ciężką” i 1-dną za „bardzo ciężką”. Pracownicy powyżej 50-go roku życia opowiedzieli się następująco: w 1-nym przypadku, że praca jest „lekka”, w 6-ciu, że „ciężka”, a 2-ch z nich uznało wykonywaną przez siebie pracę za „bardzo ciężką”. W analogicznym porządku, korelacja oceny odczuwalności wysiłku pracy z wiekiem respondentów zbioru przedsiębiorstw „B”, przedstawia się kolejno. 1-na osoba poniżej 21-go roku życia uznała swą pracę za „lekką”. W przedziale od 21-go do 30-go roku, 2-wie osoby zadeklarowały, że ich praca jest „lekka”, 12-cie, że „ciężka” i 1-na, że „bardzo ciężka”. Następny w kolejności przedział wiekowy od 31-go do 40-go roku życia zawiera deklaracje 3-ech osób o tym, że ich praca jest „lekka”, kolejnych 18-cie deklaracji, że praca jest „ciężka” i 2-wie, że praca jest „bardzo ciężka”. Pracownicy w wieku od 41-ego do 50-ciu lat w liczbie 2-ch opowiedzieli się, że ich praca jest „lekka”, 4-ech uznało swą pracę za „ciężką”, zaś 1-na za „bardzo ciężką”. Odpowiedzi najstarszych z członków zespołu pracowniczego, czyli powyżej 50-go roku życia były następujące: 2-óch uznało pracę za „lekką”, 5-ciu za „ciężką” i 1-na osoba za „bardzo ciężką”.

W zbiorze przedsiębiorstw „C” deklaracje odczuwalnego poziomu obciążenia pracą przedstawiają się następująco: 1-na osoba poniżej 21-go roku uznała swą pracę za „lekką”, 1-na za „ciężką” i również 1-na za „bardzo ciężką”; w przedziale od 21-go do 30-roku 2-wie osoby uznały swe obciążenie pracą za „lekkie”, 46-ć za „ciężkie”, zaś 3-y za „bardzo ciężkie”; osoby od 31-go do 40-go roku życia w liczbie 5-ciu deklarują, że ich praca jest „lekka”, 21-en, że „ciężka” i 2-ch, że „bardzo ciężka”; 3-ech z reprezentantów kolejnego przedziału wiekowego od 41-go do 50-go roku uznało, że ich praca jest „lekka” oraz 16-stu, że „ciężka”, natomiast nie było żadnego wskazania na „bardzo ciężką” odczuwalność pracy; w grupie osób powyżej 50-ciu lat 2-wie sądzą, że ich praca jest „lekka”, 5-ć, że „ciężka”, i ponownie nie było wskazań odpowiedzi „bardzo ciężka”.

Z korelacji odczuwalnego przez pracowników obciążenia pracą w zależności od wieku, wynika, że podobnie jak w przypadku płci, reprezentowany przez respondentów wiek produkcyjny nie przesądza o uznawaniu wykonywanego zajęcia za „lekkie”, „ciężkie”, czy „bardzo ciężkie”.

Przystępując do zbadania powyższej korelacji, przypuszczałem, że osoby w starszym wieku produkcyjnym⁶³⁴, z racji naturalnego procesu utraty kondycji fizycznej, mogą częściej niż osoby w pozostałych grupach wiekowych odczuwać ciężar pracy, zwłaszcza ten fizyczny. Analizy zebranego materiału badawczego nie potwierdziły jednak wcześniejszych oczekiwań.

Przyczyny takiego stanu rzeczy można upatrywać w zjawisku niewystarczającej ilości kierowników formalnych w małych przedsiębiorstwach. W związku z powyższym ich rolę przejmują, w sposób nieformalny, pracownicy, których wiek, staż pracy⁶³⁵ i doświadczenie oraz związana z wymienionymi czynnikami fachowość daje uznanie w oczach pozostałych członków zespołu, którzy podporządkowują się de facto kierownikowi, chociaż nieposiadającego angażu kierowniczego.⁶³⁶ Opisana prawidłowość sprawia, że pracownicy pełniący rolę kierowników nieformalnych, nie muszą wykonywać ciężkich prac fizycznych, mając możliwość ich sędowania na inne osoby, bądź wykonują je z dużą rutyną, która ogranicza wysiłek. Zatem, zdobyta pozycja zawodowa wśród pozostałych członków zespołu oraz możliwość wykonywania prac, które nie powodują nadmiernego wyczerpania fizycznego, sprawiają, że pracownicy mimo zaawansowanego wieku produkcyjnego nie odczuwają nadmiernego obciążenia wykonywaną pracą.

Wykorzystując powyższą analizę do określenia poziomu identyfikacji z zakładem pracy i kolejno do poziomu integracji, można powiedzieć, że wiek pracownika nie powoduje narastania chęci zmiany zakładu pracy, gdzie praca mogłaby być lżejszą. Trzeba zatem odrzucić tezę, że pracownicy starsi wiekiem obsługujący stanowiska produkcyjne, mogą co wykazały przeprowadzone wywiady, bardziej identyfikować się z zakładem pracy, niż to miało miejsce, kiedy w sile wieku produkcyjnego. Można przyjąć, że pracownicy starsi jako trzon zakładu, mogą przyczyniać się swoją postawą do pogłębiania więzi międzypracowniczych.

⁶³⁴ Przyjmuję, że poszczególne kategorie osób obejmują kolejno: „młodszy wiek produkcyjny” osoby z przedziałów wiekowych poniżej 30-go roku życia, „średni wiek produkcyjny” osoby od 31-go do 40-go roku, zaś „starszy wiek produkcyjny” osoby powyżej 41-en lat.

⁶³⁵ O czym będzie jeszcze mowa w tym paragrafie.

⁶³⁶ Szczegółowo zagadnienie przywództwa formalnego i nieformalnego było omawiane w paragrafie 3 rozdziału II.

Tabela 11. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na wykształcenie

Zbiór firm*		A			B			C		
Ocena wysiłku**		L=3	C=39	BC=3	L=10	C=39	BC=5	L=13	C=89	BC=6
Wykształcenie***	P	3						3	1	
	Z.z.		15		3	9		5	19	
	Ś		19	2	6	23		5	48	2
	P.z.		4		1	1	1		6	1
	W		1	1		6	4		15	3
Ogółem	Wykształcenie		P	Z.z.		Ś	P.z.		W	
	Liczba osób		7	51		105	14		30	
	207									

Legenda:

* A, B, C – wyodrębnione zbiory przedsiębiorstw;

** L – praca lekka, C – praca ciężka, BC – praca bardzo ciężka;

*** P – podstawowe, Z.z. – zasadnicze zawodowe, Ś – średnie, P.z. – policealne zawodowe, W – wyższe (poziomy wykształcenia);

Źródło: kwestionariusze ankiety

Dane z tabeli 11 przedstawiają zależność pomiędzy wykształceniem i odczuwalnym, przez badanych pracowników, obciążeniem pracą. Z danych tych wynika, że zbiorze przedsiębiorstw „A” występują 3-y osoby oceniające swoją pracę jako „lekką”, z czego wszystkie 3-trzy posiadają wykształcenie podstawowe. Kolejnych 39-ć osób ze zbioru „A” uważa, że praca, jaką wykonują jest „ciężka”, z tym, że 15-cie z tych osób posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, 19-cie średnie, 4-ry policealne zawodowe, a 1-na wyższe. Jako „bardzo ciężką” pracę uznały 2-wie osoby z wykształceniem średnim i 1-na z wyższym.

W przedsiębiorstwach zbioru „B” 10-ć osób uważa swoją pracę za „lekką”, w tym 3-y osoby posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe, 6-ć średnie, a 1-na policealne zawodowe. 39-ciu pracowników w opisywanym zbiorze przedsiębiorstw deklaruje, że praca jaką wykonują jest „ciężka”. Rozkład wykształcenia wśród tych pracowników jest następujący: 9-ciu deklaruje posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego, 23-ech średniego, 1-na policealnego zawodowego i 6-ć wyższego. Odczuwalność obciążenia pracą wyrażana słowami, że praca jest „bardzo ciężka”, udzieliła 1-na osoba z wykształceniem policealnym zawodowym i 4-ry z wyższym.

Zbiór przedsiębiorstw „C” zawiera 13-cie deklaracji respondentów, że praca jest „lekka”, gdzie 3-y z nich należą do osób z wykształceniem podstawowym, 5-ć z zasadniczym zawodowym i również 5-ć z do osób z wykształceniem średnim. Jako „ciężką” w omawianym zbiorze firm określiło swą pracę 89-ciu pracowników.

Wśród tych osób 1-na ma wykształcenie podstawowe, 19-cie zasadnicze zawodowe, 48-em średnie, 6-ć policealne zawodowe, zaś 15-cie osób posiada wykształcenie wyższe. 6-ciu pracowników zbioru „C” zaliczyło swoją pracę do obciążonych wysiłkiem pracy w najwyższym stopniu, czyli do „bardzo ciężkich”. W tej grupie znalazły się 2-wie osoby z wykształceniem średnim, 1-na z policealnym zawodowym oraz 3-y z wyższym.

W przypadku korelacji, odczuwalności wysiłku fizycznego i psychicznego wykonywanej przez pracowników pracy, z ich wykształceniem uzyskałem interesującą zależność. Otóż okazało się, że we wszystkich z badanych zbiorów „A”, „B”, i „C”, wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta odczuwalność ciężaru wykonywanej pracy. Prawidłowość ta może znajdować swoje uzasadnienie w aspiracjach pracowników.

Tabela 11 potwierdza dość powszechnie znaną prawidłowość, że wykształcenie pracownika produkcyjnego, które wykracza poza czynności związane bezpośrednio z wykonywaniem pracy nie służy pogłębianiu jego identyfikacji z zakładem pracy. Można wnioskować, że pojawia się pewien poziom frustracji, który można sprowadzić do stwierdzenia: *nie lubię swojej pracy nie daje mi ona satysfakcji, gdyż mogłabym wykonywać coś bardziej interesującego, odpowiadającego mojemu wykształceniu.* W niektórych przypadkach, jak można było wywnioskować z przeprowadzonych wywiadów, tego typu pracownicy wyraźnie izolują się od swoich współpracowników.

Tabela 12. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na staż pracy

Zbiór firm		A			B			C		
Ocena wysiłku		L	C	BC	L	C	BC	L	C	BC
Staż pracy	1-2 lat		4	1		6	1		5	1
	3-5		8	1	1	14	2		40	3
	6-10		7	1	2	9	1	3	28	2
	11-15	1	13		1	7		4	12	
	>15	2	7		6	3	1	6	4	
	Ogółem	3	39	3	10	39	5	13	89	6
207										

Legenda:

* A, B, C – wyodrębnione zbiory przedsiębiorstw;

** 1-2, 3-5, 6-10, 11-15, (>15) powyżej 15 – przedziały stażu pracy (w latach);

*** L – praca lekka, C – praca ciężka, BC – praca bardzo ciężka;

Źródło: kwestionariusze ankiety

W tabeli 12 zostały zaprezentowane dane dotyczące związku pomiędzy oceną obciążenia wysiłkiem pracy a jej stażem. Z danych tych wynika, że w zbiorze przedsiębiorstw „A” pracują 3-y osoby oceniające swą pracę jako „lekką”, z czego 1-na osoba należy do przedziału stażu pracy od 11-stu do 15-stu lat, zaś kolejne 2-wie do przedziału powyżej 15 lat. Wśród osób omawianego zbioru, które nazwały swoje obciążenie pracą „ciężkim”, są 4-ej pracownicy zatrudnieni w firmie od 1-go roku do 2-ch lat, 8-miu pracuje od około 3-ch do 5-ciu lat, 7-miu posiada staż pracy od 6-ciu do 10-ciu lat, 13-cie osób określa swój staż w przedziale pomiędzy 11-stoma a 15-stoma latami, natomiast kolejne 7-em osób zaklasyfikowało się do grupy osób ze stażem powyżej 15 lat pracy. Jeśli chodzi o osoby, które oceniają wysiłek wykonywanej pracy na najwyższym stopniu, bo jako „bardzo ciężki”, to można powiedzieć, że w tej grupie osób znalazł się 1-en pracownik ze stażem spomiędzy 1-go i 2-ch lat, 1-en z przedziału od 3-ch do 5-ciu lat oraz 1-en, którego staż pracy zawiera się w przedziale od 6-ciu do 10.

W kolejnym zbiorze przedsiębiorstw „B” 10-ć osób uznało swą pracę za „lekką”. Wśród tych osób czas pracy w firmie 1-nej z nich zawiera się w przedziale od 3-ch do 5-ciu lat, staż 2-ch następnych osób zamyka się w przedziale od 6-ciu do 10-ciu lat, 1-ej od 11-stu do 15-stu lat i 6-ciu powyżej 15-stu lat. Pracownicy, którzy w zbiorze „B” zakwalifikowali swą pracę do „ciężkich” ze względu na posiadany staż pracy podzielili się ilościowo w sposób następujący: 6-ciu znalazło się w przedziale stażu pracy od 1-go do 2-ch lat, 14-stu pracuje od około 3-ch do 5-ciu lat, 9-ciu w przedziale od 6-ciu do 10-ciu lat, 7-miu pracuje szacunkowo od 11-stu do 15-stu lat i 3-ch pracuje w danej firmie dłużej niż 15-cie lat. W tym samym zbiorze przedsiębiorstw pracę swą nazwała „bardzo ciężką” 1-na osoba z najkrótszym stażem pracy, bo od 1-go do 2-ch lat, 2-aj pracownicy o stażu od 3-ch do 5-ciu lat, 1-na osoba z przedziału od 6-ciu do 10-ciu lat stażu, a także 1-na osoba posiadająca powyżej 15-stu lat stażu w firmie.

W zbiorze przedsiębiorstw „C” wykonywana praca została uznana za „lekką” przez 13-cie osób, z czego 3-y były z przedziału od 6-ciu do 10-ciu lat stażu pracy, 4-ry z przedziału od 11-stu do 15-stu lat stażu i 6-ciu pracowników powyżej 15-stu lat pracy w przedsiębiorstwie. Kolejna grupa deklaracji, na temat obciążenia wysiłkiem wykonywanej pracy, to te, które uznają pracę za „ciężką”. Rozkład ilościowy pracowników pod względem stażu pracy w tej ocenie wysiłku pracy jest następujący: 5-ć osób znalazło się w przedziale stażu pracy od 1-go roku do 2-ch lat, 40-ci pracuje

od około 3-ch do 5-ciu lat, 28-em osób znajduje się w przedziale od 6-ciu do 10-ciu lat stażu, 12-stu pracowników w przedziale od 11-stu do 15-stu lat pracy i 4-ry osoby mające powyżej 15-stu lat stażu w przedsiębiorstwie. W badanym zbiorze przedsiębiorstw „C” pracę ocenił jako „bardzo ciężką” 1-en pracownik z przedziału stażu pracy od 1-go roku do 2-ch lat, 3-y osoby pracujące w firmie od około 3-ch do 5-ciu lat oraz 2-ch pracowników z przedziału od 6-ciu do 10-ciu lat stażu pracy.

Dane zamieszczone w tabeli 12 pozwalają na uchwycenie prawidłowości, która wskazuje, że osoby z dłuższym stażem pracy mniej odczuwają obciążenie wysiłkiem pracy. Wynikać może to głównie z nabytej w trakcie długoletniej praktyki rutyny oraz potrzeby poczucia stabilizacji zawodowej. Dane z tabeli 12 w korelacji z wiekiem pracowników potwierdzają prawidłowość, że pracownicy starsi wiekiem, mają poza sobą duży staż pracy w tym samym przedsiębiorstwie. Interesującym jest uchwycony fakt, że pracownicy o dużym stażu, a także, jak wynika z tabeli 10, starsi wiekiem przejawiają wyraźnie przekwalifikowują w swojej ocenie pracę z „ciężkiej” na „lekką”. Poszukując przyczyn takiej zmiany w ocenie własnej pracy, można również przypuszczać, że pracownicy starsi czując konkurencję młodszych pracowników, nie chcą okazywać swojej mniejszej fizycznej przydatności.

Ten wysoce optymistyczny obraz procesu identyfikacji się pracownika z przedsiębiorstwem, zakłócają cztery przedsiębiorstwa: Bb, Nb, Ha, Hg, które odkryłem w analizie fluktuacji poszczególnych przedsiębiorstw. Są one ulokowane w zbiorze „A” i „B”. Dane o fluktuacji we wskazanych zakładach pracy przedstawione są w tabeli 13.

Tabela 13. Obraz fluktuacji pracowniczej w wybranych przedsiębiorstwach

Kod zakładu pracy	Bb	Nb	Ha	Hg
Poziom fluktuacji w %	60%	55%	40%	45%

Źródło: kwestionariusz ankiety oraz wywiady

Zasygnalizowana w ankietach duża fluktuacja została poruszona w wywiadach z respondentami pracującymi w wymienionych przedsiębiorstwach. Okazało się, że powodem tak wysokiej fluktuacji nie są niskie prace, jak można było z pozoru sądzić, a obciążenie pracowników wysokim wysiłkiem fizycznym oraz dyskomfort psychiczny wynikający z zagrożenia urazowością.

Zaskakujące dla mnie refleksje przyniosło pytanie zawarte w ankiecie: czy respondentowi odpowiada czas pracy? Chodziło o przedsiębiorstwa ze zbioru „C”. Tabela 14 zawiera prezentację odpowiedzi.

Tabela 14. Stopień akceptacji czasu pracy w przedsiębiorstwach zbioru „C”

Czas pracy w ocenie respondentów	Liczba	Procent
akceptowany	38	18,4
nieakceptowany	169	81,6

Źródło: kwestionariusz ankiety

Zwraca uwagę fakt, że aż 81,6% pracowników nie akceptuje swego czasu pracy, w sytuacji, gdy czas pracy jest regulowany prawnie, a dodatkowy czas pracy ograniczony. Wyjaśnienia problemu zacząłem poszukiwać analizując wypowiedzi respondentów w ramach poszczególnych przedsiębiorstw. Wyjaśnienia otrzymałem od respondentów udzielających mi wywiadu poza miejscem pracy.⁶³⁷ W tym miejscu informuję, że pytanie o akceptację czasu pracy zawarte w ankiecie uznałem, że nie jest jasno sformułowane, chciałem je nawet wycofać, ale okazało się to już niemożliwe. Tymczasem wbrew moim intencjom pytanie to było niezwykle bogate w treść analityczną. Respondenci wskazując, że nie akceptują czasu pracy mają na myśli nadgodziny, których liczba znacznie przekracza dozwoloną. Pracownicy nie chcą nadgodzin, bo nie w jednym zakładzie pracy nie są one wynagradzane zgodnie z wymaganiami prawnymi. Jednocześnie okazało się, w trakcie analizy porównawczej, że stosunek liczby respondentów, którzy oddali mi ankiety, do ogółu zatrudnionych w konkretnym zakładzie pracy, nie przekracza 30%. Skąd takie zróżnicowania, jeśli chodzi o motywację wypełnienia ankiety?

Jak poinformowali mnie respondenci znający moje intencje badawcze w zakładach tych pracują kategorie zatrudnionych: formalnie i nieformalnie.⁶³⁸ Pracownicy drugiej z wymienionych kategorii, nie czuli się na tyle związani bądź kompetentni, aby wyjaśniać swoje poglądy na temat problematyki zakładu pracy. Poza tym w tej kategorii zatrudnionych nieformalnie występuje duża fluktuacja. Pracownicy ci nie czują się w pełni pracownikami zakładu pracy. Pojawia się pytanie: czy tego typu sytuacja związana z zatrudnieniem, ma wpływ na poczucie integracji? Odpowiedzi na

⁶³⁷ Chodzi o respondentów studentów.

⁶³⁸ W języku potocznym są to osoby pracujące na czarno.

pytanie poszukiwałem wśród wypowiedzi respondentów zatrudnionych formalnie na stałe, wśród ich poglądów dotyczących, konfliktów, akceptacji innych pracowników, udzielania wzajemnej pomocy. Poszukiwania przyniosły zaskakujące, dla mnie, wyniki, gdy podjąłem analizę poziomów stosunków międzyludzkich w poszczególnych zakładach pracy. Okazało się, że w 8-miu zakładach pracy na 14-cie w zbiorze „C”, ma nadzwyczaj wysoką konfliktowość, są to zakłady: Zb, Sd, Ba, Bc, Wa, Wb, Wc, Wd.

Tabela 15. Formy zachowań określające poziom stosunków międzyludzkich we wskazanych zakładach pracy

Kod firmy	Zb		Sd		Ba		Bc		Wa		Wb		Wc		Wd	
Pr.form.	25		11		31		10		23		15		10		11	
L.z.	15		7		19		6		14		9		6		7	
LW TW	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Brak akceptacji*	9	60,0	4	57,1	9	47,4	4	66,7	6	42,9	5	55,6	3	50,0	3	42,9
Odejście**	5	33,3	2	28,6	4	21,1	2	33,3	1	7,1	2	22,2	2	33,3	1	14,3
Brak pomocy***	11	73,3	4	57,1	6	31,6	3	50,0	8	57,1	4	44,4	2	33,3	4	57,1
Brak kontaktów nieformalnych****	10	66,7	4	57,1	15	78,9	4	66,7	9	64,3	5	55,6	4	66,7	4	57,1

Legenda:

Pr.form. - Liczba wszystkich pracowników formalnie zatrudnionych w firmie

L.z. - Liczba zebranych ankiet

LW – Liczba wskazań

TW – Treść wskazań

* Brak wzajemnej akceptacji (lubienia) członków zespołu pracowniczego;

** Możliwość wskazania osób w swoim zespole pracowniczym, które powinny go opuścić ze względu na trudności we współpracy;

*** Deklaracja niechęci ofiarowania pomocy którejś osobie z zespołu;

**** Brak funkcjonowania w zespole pozaformalnych kontaktów międzypracowniczych.

Źródło: kwestionariusz ankiety

Jak wynika z danych dotyczących pracowników formalnie zatrudnionych, które wskazują, że są to małe przedsiębiorstwa, można mieć pewność, że firmy te mają w istocie o wiele większe zatrudnienie. Pracują w nich pracownicy nieformalni, którzy nie figurują w ewidencji, ani nie wzięli udziału w badaniach ankietowych.

Przyczynę konfliktowości wyjaśnili mi respondenci-studenci udzielające wywiadu poza zakładem pracy. W zakładach zatrudniających tak znaczną liczbę osób,

a są to przeważnie kobiety, ukształtowały się dwie antagonistycznie nastawione do siebie grupy ludzkie: osoby z formalnym angażem, korzystających m.in. ze świadczeń socjalnych zakładu pracy, oraz stażu emerytalnego, a także osoby pracujące na równi z nimi, przywilejów tych pozbawione. Stąd rozmaite spięcia personalne, brak porozumienia, często ujawniane poczucie wyższości wobec „nieformalnych” i wysługiwanie się nimi. Tego rodzaju antagonizmy przekładają się na odpowiedzi zawarte w ankiecie.

Jeśli przyjąć, że pod pojęciem identyfikacji z zakładem pracy rozumie się czas zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie, który⁶³⁹ przekracza 5-ć lat, osób będących po 30-stym roku życia, to można powiedzieć, że około 63% badanych pracowników jest zidentyfikowanych ze swoimi zakładami pracy. Być może ten fakt, że tak znacząca liczba pracowników identyfikuje się ze swoimi zakładami pracy, będzie wykazywał związek z takimi składnikami stosunków międzyludzkich jak: wzajemna akceptacja lub udzielanie pomocy innym współpracownikom. Próbę wykazania dodatniej korelacji pomiędzy długoletnim stażem pracy, starszym wiekiem a wyraźną postawą, którą można by nazwać integracyjną, będzie można podjąć po analizie wypowiedzi zawartej w kolejnym drugim paragrafie tego rozdziału.

Jeśli zaś chodzi o pracowników administracyjnych, których wypowiedzi nie zostały zaprezentowane w tabelach, a łącznie jest ich 86, z czego około 95% stanowią kobiety. Charakterystyczne, że kobiety te nie określają swojej pracy jako lekkiej, gdyż w większości odczuwają jej monotonię wynikającą z monotonii wykonywanych czynności. Można powiedzieć, że traktują swoją pracę po prostu jako nudną. Podkreślają ten fakt szczególnie kobiety z wyższym wykształceniem wskazując na brak w niej możliwości awansowych ze względu na stanowisko lub wynagrodzenie. W wywiadach swobodnych przyznawały się, że do takich prac administracyjnych zmusił ich ekonomiczny przymus pracy oraz brak wyboru zajęcia, które byłoby zgodne z ich wykształceniem. Wyrażnie były to wypowiedzi osób o pewnym stopniu frustracji. Frustracja ta jest podobna do uchwyconej wśród pracowników produkcyjnych. Mimo, że pracownicy administracyjni z wyższym wykształceniem w zdecydowanej większości skłonni są przyznać, że wykonywane przez nich czynności nie zaspokajają ich aspiracji silnie odczuwanych w początkach pracy zawodowej, to jednak nie zamierzają poszukiwać innej pracy, bardziej satysfakcjonującej. W konsekwencji ujawniają swoją

⁶³⁹ Jak wynika z analizy czasu pracy i wieku zatrudnionych.

identyfikację z zakładem pracy zgodnie z powiedzeniem, że: *jeżeli nie można dostać pracy lepszej, bardziej satysfakcjonującej, to nie można mówić źle o pracy w zakładzie, w którym przepracowało kilka długich lat.*

W poszukiwaniu kryteriów, które mogłyby ustalić poziom identyfikacji respondentów z ich zakładami pracy, nie można pominąć czynnika, który tą identyfikację wzmacnia lub osłabia. Czynnikiem tym jest fluktuacja.

Jeśli skorelować staż pracy z wiekiem zatrudnionych ogółem, to można zauważyć, że najmniejszy staż pracy mieszczący się pomiędzy 1-2 lata mają pracownicy młodzi znajdujący się w klasie wieku od 18 -30 lat. Jest ich łącznie niespełna 9%, natomiast staż pracy w tym samym przedsiębiorstwie od 3-5 lat posiada 28,3% zatrudnionych. Pozostali posiadający staż wyższy niż 5 lat, to głównie pracownicy powyżej 30 roku życia. Jest ich ogółem blisko 63%. Jeśli te fakty zestawić z niską fluktuacją, to znaczy nie przekraczającą 5-6% ogółu zatrudnionych w ciągu roku pracowników w badanych przedsiębiorstwach, to można powiedzieć, że zdecydowana większość pracowników wykazuje tendencję do stabilizacji w tym samym miejscu pracy. Wyjątkowo duża fluktuacja, zaobserwowana w zakładach Bb, Nb, Ha, Hg, nie zakłóca optymistycznego zjawiska, jakim jest niska fluktuacja obliczona dla ogółu przedsiębiorstw ze zbioru „A” i „B”.

4. Członkowie załóg o swoich relacjach ze współpracownikami

Przystępując do omówienia tego fragmentu dysertacji, dokonałem wstępnej analizy zebranego materiału badawczego, dotyczącego tematyki interakcji pracowniczych. Z analizy tej wynika, że nie ma istotnych różnic w odpowiedziach udzielanych przez pracowników wydzielonych zbiorów przedsiębiorstw „A”, „B” i „C”, a także pomiędzy pracownikami bezpośrednio produkcyjnymi i niezwiązanymi bezpośrednio z produkcją. Zatem uznałem, za stosowne porzucenie wcześniejszych podziałów i omówienie zagadnienia relacji międzypracowniczych, w odniesieniu do ogółu pracowników, czyli uwzględniając odpowiedzi wszystkich ankietowanych.

Z uwagi na złożoność badanego zagadnienia, wzajemnych stosunków pracowników małych przedsiębiorstw, istnieje możliwość ich penetracji przez analizę różnorodnych wskaźników. W niniejszym opracowaniu skupię się na czterech ich rodzajach: akceptacja, pomoc, kontakty pozaformalne oraz konflikty i wzajemna

niechęć. Uznałem, że analiza relacji pracowniczych w wymienionych obszarach, najtrafniej odda ich atmosferę w firmach przeze mnie badanych, wprowadzając przy tym systematyzację owych analiz.

W przedstawianych tabelach pomijam korelacje badanych problemów ze zmiennymi niezależnymi, gdyż wstępna analiza nie wykazała żadnych prawidłowości.

Na podstawie zebranego materiału badawczego mogę powiedzieć, że wzajemna akceptacja pracowników przedstawia się następująco:

Tabela 16. Akceptacja (lubienie) członków zespołu pracowniczego

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	84	28,7
Tak	192	65,5
Braki danych	17	5,8
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Dane z tabeli 16 wskazują na bardzo wysoki, bo ponad 65%, odsetek respondentów deklarujących swoją akceptację dla wszystkich osób zatrudnionych w ich firmach. Tak optymistyczną prognozę odczuwania sympatii do współpracowników przyćmiewa nieco fakt, że ponad 30% badanych, wyraża swoją akceptację, bądź tylko skłonność do niej, nie dobrowolnie, lecz z powodu jakiejś konieczności, z przymusu. Analiza tego zagadnienia w odniesieniu do poszczególnych przedsiębiorstw wykazała, że obraz tego problemu w odniesieniu do niektórych przedsiębiorstw jest wprost niepokojący. Do tej sprawy powracam w dalszej części dysertacji. Uzasadnienie przymusu dodatkowo wyjaśnia tabela 17.

Tabela 17. Możliwość akceptacji innego członka zespołu przez wymuszenie, gdyż nie można go ignorować

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	99	33,8
Raczej nie	90	30,7
Raczej tak	45	15,4
Tak	44	15,0
Braki danych	15	5,1
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Warto sobie uświadomić w tym miejscu, że akceptacja każdego z członków zespołu nie jest dobrowolna. Fakt ten osłabia możliwość pojawienia się integracji opartej na spontanicznej dobrowolności.

Skoro około 30% pracowników nie jest akceptowanych w swoich zespołach, czy to dobrowolnie czy też z konieczności (tabela 16), to, można by zakładać, że grupa będzie chciała się pozbyć ich z zespołu. Jednakże dane pochodzące z badań nie są tak jednoznaczne, co przedstawia tabela 18.

Tabela 18. Możliwość wskazania osób w swoim zespole pracowniczym, które powinny go opuścić ze względu na trudności we współpracy

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	217	74,1
Tak	63	21,5
Braki danych	13	4,4
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Porównując dane z tabel 16 i 18 można zauważyć, że z faktu nieakceptowalności jakiejś osoby, wcale nie musi wynikać chęć jej usunięcia z grupy pracowniczej. Zastanawia jak wysoki procent osób chciałoby się pozbyć z zespołu pracownika. Fakt ten nie niewątpliwie utrudnia wyższy poziom integracji.

Kogo zatem nie akceptuje się, ale zwolnienia się nie chce? Odpowiedź, na tak postawione pytanie, może przybliżyć analiza żalu z powodu odejścia jakiejś osoby.

Tabela 19. Najczęściej żałuje się odejścia

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Fachowca dobrze wykonującego pracę	118	40,3
Partnera na stanowisku pracy	83	28,3
Kogoś, kto z pewnością pozostanie bezrobotny bez środków do życia	79	27,0
Członka rodziny	12	4,1
Braki danych	1	0,3
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Zatem okazuje się, że choć czasem pracownikom nie odpowiada towarzystwo niektórych współpracowników, to jednak nie chcą ich zwolnienia. Największa grupa osób (40,3%) wskazała na fachowca, jako na tego, z którym można się nie zgadzać i nie

lubić go, ale którego nie należy się pozbywać ze swoich szeregów. Zatem, jest to argument za tym, że wśród pracowników przeważa postawa stawiania interesu grupowego, nad osobistymi uprzedzeniami, w związku z czym, stanowi czynnik integracji grupy pracowniczej. W podobnym do siebie stopniu pracownicy nie chcą odejścia partnera na stanowisku pracy (28,3%), jak również mają skrupuły w pozbawieniu pracy kogoś, kto pozostałby bez środków do życia (27,0%). Najmniejszą (4,1%), spośród kategorii w tym zestawieniu, grupą osób, których odejście z przedsiębiorstwa wywołałoby żal, są członkowie rodzin.

Drugim, z wytypowanych na wstępie tego paragrafu do zbadania, wskaźnikiem relacji między pracownikami jest chęć udzielania pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych.

Tabela 20. **Deklaracja niechęci ofiarowania pomocy którejś osobie z zespołu**

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	239	81,6
Tak	39	13,3
Braki danych	15	5,1
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Tylko 13,3% ankietowanych wyraziło swoją niechęć niesienia pomocy jakiegś osobie z jej zespołu pracowniczego, natomiast 81,6% badanych stwierdziło, że w ich grupie pracowniczej nie ma osoby, której nie zechciałyby pomóc.

Tabela 21. **Powód deklarowanej pomocy**

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent z przypadków	Procent
Bo lubię pomagać innym	115	45,5	40,4
Ponieważ kiedyś również mnie podano „pomocną dłoń”	113	44,7	39,6
Ponieważ „słabe ogniwo” w zespole źle wpływa na wyniki całej grupy pracowniczej	57	22,5	20,0
Razem	285	112,6	100

Źródło: opracowanie własne

Za główny powód takiej postawy wobec współpracowników respondenci uznali, w prawie jednakowym stopniu bliskim 40%, naturalną, ponadinteresowną chęć,

potrzebę pomagania innym, jak również powodem takiej postawy jest zasada wzajemności. Zasada ta polega na wewnętrznym poczuciu obowiązku odwzajemnienia się podobnym, kiedyś obdarzonym dobrem. Trzecim z kolei czynnikiem, za którym opowiedziało się 20% respondentów, przesądzającym o pomocy współpracownikowi, jest fakt obniżania przez niego sprawności całego zespołu.

Tabela 22. **Deklaracja pomocy innemu członkowi przedsiębiorstwa, jeśli by miał on trudności z wykonywaniem zadania**

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	6	2,0
Tak	276	94,2
Braki danych	11	3,8
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Dane zawarte w tabeli 22 wskazują na skalę zjawiska chęci ofiarowania pomocy komuś z firmy, w zakresie spraw zawodowych. Deklaracja pomocy w opisywanym zakresie dotycząca 94,2% respondentów, wydaje się nie być potwierdzaną w codziennym funkcjonowaniu badanych firm, czyli, że deklaracja chęci niesienia pomocy nie przekłada się w tak wysokim stopniu na faktyczną pomoc. Moje wątpliwości w tym zakresie potwierdzają wywiady zebrane poza miejscem pracy badanych.⁶⁴⁰

Kolejnym aspektem badanego zagadnienia relacji międzypracowniczych są wzajemne kontakty pozaformalne.

Tabela 23. **Podejmowanie w zespole tematów wykraczających poza zakres rozmów służbowych**

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	41	14,0
Tak	239	81,6
Braki danych	13	4,4
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

⁶⁴⁰ Jak już wspominałem w części metodologicznej dysertacji, wykorzystując sposobność wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego, wywiad był przeprowadzany na uczelni z osobami, które były jednocześnie pracownikami badanych przedsiębiorstw oraz moimi studentami.

Jak to widać z tabeli 23, znaczna większość pracowników badanych firm, bo ponad 80%, rozmawia ze współpracownikami na tematy, których zakres wykracza poza ramy służbowych. Świadczyć to może, że w firmach tych pracownicy czują się dość swobodnie, mając możliwość wypowiedzi na każdy temat i konfrontacji swojej opinii z pozostałymi członkami załogi.⁶⁴¹

Główne powody nawiązywania owych rozmów przedstawia tabela 24.

Tabela 24. Powody podejmowania rozmów pozasłużbowych

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent z przypadków	Procent
Bo z natury jestem osobą otwartą na innych	165	69,9	60,0
Ponieważ mamy podobne zainteresowania	77	32,6	28,0
Ponieważ mam potrzebę poradzenia się kogoś w moich sprawach osobistych	33	14,0	12,0
Razem	275	116,5	100,0

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie danych, zaprezentowanych w tabeli 24, można powiedzieć, że najczęściej wskazywanym przez respondentów powodem podejmowania przez nich rozmów pozasłużbowych z pozostałymi członkami przedsiębiorstwa, w którym pracują, jest ich naturalna otwartość na innych (60,0%). Jako kolejny powód do nawiązywania tej formy kontaktu, pracownicy wskazali podobne zainteresowania (28,0%). Natomiast grupę o wielkości 12,0% stanowią ci w rozmowach na tematy pozasłużbowe, którzy mają potrzebę porozmawiania, zwierzenia, czy też poradzenia się kogoś w sprawach osobistych.

Tabela 25. Funkcjonowanie pozaformalnych kontaktów międzypracowniczych

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Nie	91	31,1
Tak	184	62,8
Braki danych	18	6,1
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Blisko 63% ankietowanych przyznało, że w ich firmach pracownicy wchodzi w pozaformalne kontakty. Jeśli dokonamy zestawienia danych z opisywanej tabeli 25

⁶⁴¹ Do zagadnienia tego powrócę w kolejnym paragrafie, gdyż jest ono ściśle związane z przyjętym w danym przedsiębiorstwie stylem kierowania.

z danymi pochodzącymi z tabeli 22, to okaże się, że znaczna część badanych nie uznaje rozmów na tematy pozasłużbowe jako formy kontaktu pozaformalnego. Natomiast wyrazem tego, co w mniemaniu pracowników można zaliczyć do kontaktów pozaformalnych, przedstawia tabela 26.

Tabela 26. **Formy pozaformalnych kontaktów międzypracowniczych**

Formy kontaktów	Liczba	Procent z przypadków	Procent
Imieniny szefa, koleżanek, kolegów w miejscu pracy	104	56,8	37,0
Wizyty w domach koleżanek/kolegów z pracy	74	40,4	26,3
Zebrania	62	33,9	22,1
Spotkania integracyjne	41	22,5	14,6
Razem	281	153,6	100,0

Źródło: opracowanie własne

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że dominującą formą kontaktów pozaformalnych w badanych przedsiębiorstwach (37,0%) są organizowane w miejscu pracy imprezy imieninowe. Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań respondentów, bo 26,3% badanych opowiedziało się za wizytami w domach współpracowników, jako najczęstszym przejawem pozaformalnych kontaktów pracowniczych w ich firmach.

Dość interesującym wydaje się fakt wskazania przez 22,1% badanych pracowników na zebrania, jako formę realizacji kontaktów nie mających związku z pracą. Z wywiadów swobodnych z pracownikami dowiedziałem się, że zebrania przebiegają przeważnie w dwóch fazach: pierwszej – oficjalnej, na której omawia się ważne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa zagadnienia, oraz drugiej – nieoficjalnej, podczas której rozmowy dotyczą spraw osobistych.

Najmniejsza ilość pracowników odpowiedziała, że w ich firmach organizuje się spotkania integracyjne 14,6% badanych. Tak niski odsetek zainteresowanych tą formą integracji nieformalnej może wynikać z potrzeby wygospodarowania przez zainteresowanych dodatkowego czasu, który z reguły przeznaczony jest dla domu i rodziny.

Ostatnią, czwartą z przyjętych do analizy grupą czynników odnoszących się do relacji międzypracowniczych, są te związane z wzajemną niechęcią i konfliktowością.

Chcąc zdiagnozować „klimat” relacji pracowniczych postanowiłem sprawdzić, czy pracownicy skrywają urazę do któregoś ze współpracowników. Wyniki tych badań prezentuję w tabeli 27.

Tabela 27. Noszenie skrywanej niechęci, urazu do wybranej osoby lub osób, będących członkami tego samego zespołu pracowniczego

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Tak	94	32,1
Nie	196	66,9
Braki danych	3	1,0
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Zatem okazuje się, że 32,1% badanych ma kogoś w zespole pracowniczym, kogo nie lubi, odczuwając osobistą niechęć i skrywaną urazę. Zamieszczone w tabeli 27 dane, w wysokim stopniu są zgodne z danymi na temat akceptacji wszystkich członków grupy pracowniczej z tabeli 16, co stanowi potwierdzenie wiarygodności uzyskanych w ankiecie danych. Osobiste animozje pomiędzy poszczególnymi członkami grupy pracowniczej, które nie są zjawiskiem marginalnym, gdyż swym zakresem obejmują około 1/3 respondentów i muszą mieć wpływ na ogólną atmosferę pracy w danej firmie.

Najczęstsze źródła niechęci pomiędzy pracownikami prezentuje tabela 28.

Tabela 28. Powody niechęci do współpracowników

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent z przypadków	Procent
Osoba ta korzysta niesłusznie z pewnych przywilejów	50	40,5	31,7
Osoba ta doniosła kiedyś na mnie kierownictwu	34	34,2	26,7
Różnice poglądów	54	31,6	24,8
Osoba (osoby) ta jest słabym pracownikiem	64	21,5	16,8
Razem	202	127,8	100,0

Źródło: opracowanie własne

Z przeprowadzonych badań wynika, że najbardziej zrażającym do danego pracownika, jest fakt korzystania przez niego z pewnych przywilejów, które w oczach zespołu zostały mu przyznane niesłusznie. W związku z brakiem poczucia

sprawiedliwości, grupa sama może starać się ukarać niesłusznie nagrodzonego, przez szereg represji wewnątrzgrupowych, o których pisałem w części teoretycznej dysertacji.

Bezzasadne korzystanie z pewnych przywilejów może być pochodną donosicielstwa. Analogicznie jak w tabeli 21, gdzie była mowa pewnym bardzo osobistym kryterium pomocy, czyli innymi słowy, że jesteśmy skłonni do pomocy pozostałym członkom zespołu pracowniczego, jeśli kiedyś nam „podano pomocną dłoń”. Podobnie dzieje się w przypadku, kiedy nas skrzywdzono, doniesiono na nas, czy też zdobyto uznanie na naszych „plecach”, również sprawdza się zasada wzajemności, której najlżejszą postacią jest w tym wypadku niechęć, uraza.

Jeśli chodzi o niechęć wywołaną różnicą poglądów, wskazaną przez 24,8% respondentów, jako znaczący powód niechęci do współpracowników, to należy powiedzieć, że różnice zdań dotyczą głównie sposobu wykonania zadań. Pracownicy posiadając własną wizję realizacji zadania, będą odczuwali niechęć do tych osób w grupie, które ich zdaniem „wtrącają się do nie swoich spraw”, „wymądrzają się”, dając własne sugestie, czy też próbując narzucić własne sposoby rozwiązań.

Najmniejszy wpływ na niechęć (16,8%), spośród wymienionych źródeł owej niechęci do członków zespołu pracowniczego, wywiera fakt bycia słabym pracownikiem. Jak wynika z wcześniejszych ustaleń, osobom takim, proszącym o pomoc, pozostali członkowie zespołu są życzliwi i pomagają im. Natomiast nie ma wśród pracowników tolerancji, co do wykonywania pracy za kogoś, wbrew własnej woli. Tak widziane „cwaniactwo” osób niewydolnych zawodowo prowadzi do uprzedzeń i niechęci.

Tabela 29. **Poszukiwanie uznania w oczach szefa kosztem innych osób z zespołu**

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Tak	92	31,4
Nie	186	63,5
Braki danych	15	5,1
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Dane z tabeli 29 wydają doskonale wpasowywać w te z tabel 16 i 27 dotyczące akceptacji członków zespołu czy też niechęci do nich. Zatem można przypuszczać, że osoby nie akceptowane w grupie pracowniczej, do których ma się niechęć, nosi się

skrywaną urazę oraz osoby poszukujące uznania w oczach szefa kosztem innych osób, to te same osoby, których ilość oscyluje pomiędzy 28,7–32,1% badanej populacji.

Zatem nasuwają się pytania: „Dlaczego niektórzy z pracowników zdolni są do posunięcia się do tak niskich, z moralnego punktu widzenia, zachowań?; Jakiej nagrody się spodziewają dla której gotowi są „sprzedać” współpracownika, kolegę z pracy?”. Odpowiedzi na te pytania zawiera tabela 30.

Tabela 30. Powody poszukiwania uznania w oczach szefa kosztem innych osób zaobserwowane przez respondentów u innych pracowników

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent z przypadków	Procent
Ponieważ zależy im na wyższych zarobkach	55	59,1	67,1
Ponieważ dążą do zaspokojenia swoich „chorych” aspiracji zawodowych, za którymi nie idą w parze kwalifikacje czy umiejętności	32	34,4	39,0
Braki danych	6	6,5	7,3
Razem	93	113,4	100,0

Źródło: opracowanie własne

Z danych zamieszczonych w tabeli 30 widać, że w pierwszym rzędzie (67,1%), spośród uznających, że w ich zespole są osoby pragnące zdobyć uznanie szefa kosztem współpracowników, osoby te robią to z powodu niezaspokojonych, wręcz chorych ambicji, gdyż nie idą z nimi w parze ani kwalifikacje, ani też umiejętności. A dopiero na drugim miejscu (39,0%) ich czyny mają uzasadnienie w chęci uzyskania wyższych zarobków.

Obecność w firmie takich frustratów, nieudaczników zdolnych do zachowań nielojalnych względem współpracowników, zdają się potwierdzać dane z tabeli 31.

Tabela 31. Obecność w firmie osób, których praca wymaga stałej kontroli

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent
Tak	66	22,5
Nie	127	43,3
Nie wiem	87	29,7
Braki danych	13	4,4
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Owe 22,5% respondentów odpowiadających, że w ich firmie są osoby wymagające stałej kontroli, uzupełnione o 29,7% tych, którzy nie są pewni czy takie osoby znajdują się w zespole pracowniczym, zdaje się potwierdzać zarysowaną wcześniej tezę. Teza ta sformułowana na podstawie danych z tabel 16, 27, 29, głosi, że: osób nieakceptowanych przez zespół, do których nosi się skrywaną niechęć, urazę, osób, które donoszą na współpracowników, które są niekompetentne oraz mało zdolne, a zatem ich praca wymaga stałej kontroli, liczba tych właśnie osób sięga ponad 30% w ankietowanych firmach.

Urazy, czy wzajemna niechęć pomiędzy członkami grupy pracowniczej są wyrazem poczucia krzywdy, niesprawiedliwości, upokorzenia. Nie zawsze jednak owe żale pozostają skrywanymi, co uzależnione jest w głównej mierze od indywidualnej cechy każdego człowieka, jaką jest typ posiadanego przez niego temperamentu oraz od indywidualnej granicy odporności na szykany. Kiedy owa granica zostanie przekroczona, mamy już do czynienia nie z wewnętrznymi uprzedzeniami lecz z konfliktem, którego przejawem zewnętrznym są kłótnie.

Tabela 32. Częstotliwość kłótni między pracownikami

Częstotliwość zjawiska	Liczba	Procent
Często, bo codziennie	18	6,1
Rzadko, bo kilka razy w roku	40	13,7
Bardzo rzadko, bo nie pamiętam kiedy ostatnio, ale z pewnością nie częściej niż raz w roku	212	72,4
Braki danych	23	7,8
Razem	293	100,0

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie przeprowadzonych badań, których wyniki zawiera tabela 32, ustaliłem, że blisko 6,1% respondentów uznało, iż w firmach, w których pracują, kłótnie są na tak zwanym porządku dziennym. Natomiast przynajmniej kilka razy w roku, przytrafia się to już ponad dwukrotnie większej ilości przedsiębiorstw. A zatem, można przyjąć, że w ilości ponad 1/5 badanych firm kłótnie stanowią odczuwalny problem, mający istotny wpływ na atmosferę pracy.

Jednakże 72,4% ankietowanych uznało, że w ich grupach pracowniczych nie problemu konfliktowości. Wywiad swobodny, o który uzupełniłem sondaż ankietowy, nieco łagodzi optymizm wynikający z tak wysokiego odsetka firm „bezkonfliktowych”.

Pracownicy podczas wywiadu zwierali się, że w ich firmach przejaw niezadowolenia w formie konfliktu, to najprostsza droga do zwolnienia. Wobec tego, w przedsiębiorstwach badanych, nie dlatego nie dochodzi do konfliktów, że nie ma ku nim powodów, ale dlatego, że strach przed zwolnieniem nie pozwala na tą formę wyrazu własnego zdania. Zastraszenie jest sposobem na wymuszenie spokoju i posłuszeństwa.

Tabela 33. Najczęstsze powody konfliktów, których wyrazem jest kłótnia

Rodzaje odpowiedzi	Liczba	Procent z przypadków	Procent
Niewłaściwe (tzw. byle jakie) wykonywanie pracy	103	44,4	32,8
Zła organizacja pracy	77	33,6	24,5
Cedowanie (tzw. zwalanie) obowiązków na drugiego	9	3,9	2,9
Różnice poglądów członków grupy pracowniczej	4	1,7	1,3
Nieuzasadnione różnice w zarobkach	66	28,5	21,0
Niesprawiedliwy podział premii i nagród	55	23,7	17,5
Razem	314	135,8	100,0

Źródło: opracowanie własne

Jeśli przyjrzymy się dokładnie danym z tabeli 33 i zestawimy je z pochodzącymi z tabel 16, 27, 29, 31, to dostrzeżemy, że prawidłowość, którą wcześniej zauważyłem i ująłem w słowach tezy, nadal się potwierdza. Dane na temat powodów konfliktów są zgodne z tymi: kogo nie akceptuje się firmie, do kogo nosi się skrywaną urazę, kto poszukuje uznania kosztem innych członków grupy pracowniczej, czy też kogo trzeba kontrolować z powodu braku kwalifikacji i uzdolnień.

Trzy pierwsze powody konfliktów, spośród wymienionych w tabeli 33, związane są z niedbalstwem, lenistwem i brakiem kompetencji, czyli procesem pracy. Nadużycia współpracowników w wymienionych aspektach, najczęściej bo 60,2% respondentów prowokuje do kłótni.

Kolejnym, marginalnym powodem kłótni w badanych przedsiębiorstwach są różnice poglądów (1,3%), natomiast dwa ostatnie w tabeli 33 powody konfliktów (38,5%) da się odnieść do tabel 29 i 30 ponieważ nieuzasadnione różnice w zarobkach oraz niesprawiedliwy podział premii i nagród, mogą wynikać z wazeliniarstwa, donosicielstwa, czy też innej formy przypodobania się „szefowi”.

Dokonując zestawienia ze sobą danych z tabel 28 i 33 uzyskujemy ciekawy obraz tego, kiedy następuje przejście od skrywanej urazy do otwartego konfliktu, którego wyrazem jest kłótnia.

Zestawienie tabel 28 i 33.

Powody niechęci do członków zespołu		Najczęstsze powody konfliktów/kłótni	
Rodzaje odpowiedzi	Procent	Rodzaje odpowiedzi	Procent
Osoba ta korzysta niesłusznie z pewnych przywilejów	31,7	Osoba (osoby) ta jest słabym pracownikiem	60,2
Osoba ta doniosła kiedyś na mnie kierownictwu	26,7	Różnice poglądów	1,3
Różnice poglądów	24,8	Osoba ta korzysta niesłusznie z pewnych przywilejów	38,5
Osoba (osoby) ta jest słabym pracownikiem	16,8		

Źródło: opracowanie własne

Jeżeli dwa zasadnicze powody niechęci połączymy w jedną kategorię, co zdaje się być logicznie uzasadnionym, ponieważ osoba donosząca czyni to spodziewając się jakiejś nagrody, choćby np. w postaci przywileju, zaś powody konfliktów/kłótni pogrupujemy jak to uczyniłem w opisie tabeli 33, to będziemy mieli do czynienia z trzema powodami niechęci, jak i konfliktów. Będą to: uznanie osoby za mało uzdolnioną i niekompetentną do wykonywania powierzonych zadań, różnice poglądów oraz niesłuszne korzystanie z pewnych przywilejów. Zestawienie tabel 28 i 33 pokazuje, że najczęstszym powodem niechęci do współpracowników jest wykorzystywanie przez nich wszelkich dostępnych dróg i środków do osiągnięcia nie należnych im (zgodnie z przyjętymi formalnie zasadami) przywilejów. Natomiast w przypadku kłótni powód ten jest najmniej znaczącym, zaś na czoło wysuwa się brak kompetencji i uzdolnień do prawidłowego wykonania przydzielonego zadania. I znowuż podany powód jest najmniej ważny powodem do noszenia skrywanej niechęci, urazy. W obydwu tabelach, odnoszących się do niechęci oraz kłótni, jako drugi pod względem ważności powód ich powstawania w grupie pracowniczej wymienia się różnice poglądów.

Znaczącym czynnikiem określającym poziom integracji w zespołach pracowniczych może być wypowiedzanie się pracowników w takich sprawach, które mają dla nich znaczenie w płaszczyźnie czegoś, co ma dla nich znaczenie

w stosunkach międzyludzkich. Dobrałem określony zestaw różnych zależności międzyludzkich w kontekście takich umownych wartości jak płaca, czy czas pracy. Zestaw tych umownych wartości i stosunku do nich pracowników przedstawia tabela 34.

Tabela 34. **Wartości jakie preferują respondenci według liczby wskazań**

	N	Ważność na skali od 1 do 11. Im mniejszy wynik, tym bardziej ważne
Przyjacielskie stosunki międzyludzkie	230	3,85
Partnerski stosunek kierownika (tzw. szefa) do pracowników	228	4,65
Stabilizacja, bezpieczeństwo	227	5,30
Wysokie zarobki	230	5,75
Czas pracy	228	5,86

Źródło: opracowanie własne

Jak widać z tabeli 34, bezwzględna większość respondentów ceni sobie przyjacielskie stosunki międzyludzkie oraz partnerski stosunek kierownika do siebie. Wysoko ceniona jest też stabilizacja w pracy, obniżająca groźbę bezrobocia. Trzeba zwrócić uwagę na fakt, że dla tej samej znaczącej liczby respondentów wysokie zarobki i czas pracy są równorzędne dla pozostałych wartości, które można nazwać niematerialnymi umiejscowionymi w sferze stosunków międzyludzkich. Przeczy to dość powszechnie powtarzanemu twierdzeniu, że dla pracowników szeregowych na stanowiskach produkcyjnych najważniejsze są zarobki i czas pracy.

Podsumowując to, co zostało powiedziane w tym paragrafie, można powiedzieć, że przeprowadzone badania wskazują, iż około 30% pracowników badanych firm nie akceptuje kogoś z zespołu. Taka postawa prowadzi członków grupy pracowniczej do nastawień negatywnych względem siebie, które przybierają formę skrywanej urazy, bądź kłótni. Najczęstszymi powodami owych negatywnych nastawień, jest: uznanie kogoś za słabego pracownika, nie podzielenie tych samych poglądów, czy też przeświadczenie, że inna osoba korzysta niezasłużenie z pewnych przywilejów. Na podkreślenie zasługuje również fakt, że przedstawiona kolejność odpowiada ważności czynników wywołujących konflikt, natomiast w przypadku skrywanych przykrości kolejność ważności jest odwrotna.

5. Pracownicy i ich postawy wobec pracy w ocenach pracodawców

W niniejszym paragrafie, na podstawie przeprowadzonych z pracodawcami wywiadów programowanych, postaram się ukazać, jak pracodawcy postrzegają swoich pracowników. Jakie stawiają swym podwładnym wymagania, i jak ci wywiązują się z powierzonych im zadań.

Tabela 35. Charakterystyka demograficzna pracodawców

N=30		
Płeć	Mężczyzna	24
	Kobieta	6
Wiek	20-29 lat	4
	30-39	14
	40-49	8
	50-59	4
Wykształcenie	Podstawowe	3
	Zasadnicze zawodowe	8
	Średnie	12
	Wyższe	7

Źródło: opracowanie własne

Jak widać z tabeli 35, wśród 30-stu pracodawców badanych przedsiębiorstw znalazło się 24-ch mężczyzn i 6-ć kobiet. W badanej populacji 4-ry osoby były w wieku od 20-stu do 29-ciu lat, 14-stu z pracodawców liczyło sobie od 30-stu do 39-ciu lat, 8-miu było z przedziału od 40-stu do 49-ciu lat i w ostatnim z wydzielonych przedziałów od 50-ciu do 59-ciu lat, były 4-ry osoby. 3-ch z pracodawców posiadało wykształcenie podstawowe, 8-miu zasadnicze zawodowe, 12-stu średnie a 7-miu wyższe.

Z danych tych można wyciągnąć wniosek, że najczęściej pracodawcą w badanych przedsiębiorstwach byli mężczyźni w wieku od 30-stu do 39-ciu lat z wykształceniem średnim.

Tabela 36. Spełnianie przez pracowników zatrudnionych w firmie wymagań stawianych przez pracodawcę

Rodzaje deklaracji pracodawców	Liczba deklaracji N=30
Tak – wszyscy spełniają oczekiwania	9
Nie wszyscy spełniają oczekiwania	19
Nie – żaden nie spełnia oczekiwań	2

Źródło: opracowanie własne

Spośród 30-stu przebadanych przedsiębiorstw, pracodawcy 9-ciu z nich uznali, że cała zatrudniona kadra pracownicza spełnia ich oczekiwania. 19-stu pracodawców potrafiło wskazać w swym zespole tylko wybrane osoby, które nie spełniają swych zadań w sposób zadowalający, zaś 2-wie osoby będące pracodawcami w badanych przedsiębiorstwach zadeklarowały całkowite niezadowolenie z zatrudnianych pracowników.

Na podstawie tychże danych można powiedzieć, że tylko niespełna 1/3 pracodawców przebadanych firm jest całkowicie zadowolona z posiadanego składu załogi pracowniczej. Większość jednak, co nie budzi zaskoczenia, bo prawie 2/3 z badanych firm, ma wśród zatrudnionej kadry osobę, do której pracy szef/pracodawca ma zastrzeżenia, a w związku z czym, nie jest zadowolony. Dopytując tą grupę pracodawców dowiedziałem się, że owo niezadowolenie z zatrudnionych nie przekracza liczby 20% zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie.

Jednakże może intrygować fakt, że można być niezadowolonym ze wszystkich pracowników w firmie. Pracodawcy owych dwóch przedsiębiorstw, w których zaistniała taka sytuacja, wyjaśnili mi podczas przeprowadzanego wywiadu, że przejawiane przez nich niezadowolenie ma przede wszystkim związek z brakiem umiejętności wykonywania przydzielonych zadań. Osoby badane zgodnie uznały, że na rynku pracy brak fachowców, co spotęgowały dodatkowo mające miejsce w ostatnim czasie lawinowe wyjazdy do pracy za granicą w krajach Unii Europejskiej, choć nie tylko. Zespoły zatrudniane aktualnie przez wspomnianych pracodawców, trzeba przyuczać, szkolić, co i tak, zdaniem moich badanych często nie przynosi pożądanych efektów. Kolejne zwolnienia i zatrudnianie nowych osób prowadzi do zastojów w pracy, podniesienia kosztów produkcji, niestabilności firmy, kłótni, nerwowości itp. wpływających negatywnie na proces produkcji, a i tak zatrudnianie nowych pracowników nie daje żadnej gwarancji, że będą oni bardziej kompetentni niż ich poprzednicy.

Pracodawcy 30-stu badanych firm zapytani o występowanie zjawiska fluktuacji w ich przedsiębiorstwach odpowiedzieli analogicznie jak na temat spełniania oczekiwań pracodawców. A zatem osoby, z których pracy pracodawcy nie są zadowoleni podlegają omawianemu procesowi. Pracodawcy, co jakiś czas podejmują kolejne próby znalezienia na rynku pracy kogoś, jak sami mówią „nie tylko z papierem, ale i umiejętnościami”. Powody fluktuacji pokrywają się zatem z tymi, które są

powodem niespełnionych oczekiwań pracodawców, w związku z powyższym nie będę ponownie ich omawiać.

Kolejnym czynnikiem, który uznałem za istotny w ocenie pracowników przez pracodawcę, jest ich płeć. Opinie na ten temat przedstawia tabela 37.

Tabela 37. **Sprawność zawodowa pracowników w podziale na płeć**

Rodzaje deklaracji pracodawców	Liczba deklaracji N=30
Bardziej sprawni są mężczyźni	12
Bardziej sprawne są kobiety	18

Źródło: opracowanie własne

Z danych zamieszczonych w tabeli 37 wynika, że pracodawcy pod względem sprawności zawodowej wyżej cenią sobie kobiety, gdyż na 30-stu pracodawców, 18-stu wypowiedziało się właśnie w ten sposób.

Argumentując tą ocenę badani mówili, że: kobiety są dokładniejsze, bardziej niż mężczyźni dbają o narzędzia, czystość i estetykę miejsca pracy, przeważnie są od nich lepiej wykształcone, rzadziej się spóźniają, czy też piją alkohol.

Natomiast pracodawcy, którzy uważają, że bardziej sprawni zawodowo są mężczyźni, używają przeciwko zatrudnianiu kobiet dwóch zasadniczych argumentów: słabsze fizycznie oraz rodzące dzieci, co wiąże się z zakłóceniami w procesie pracy i koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów przez pracodawcę.

Pracodawcy, jak to wykazały przeprowadzone z nimi wywiady, bezsprzecznie bardziej cenią sobie w pracy kobiety, natomiast to, czy pracodawca faktycznie zatrudnia kobietę, czy mężczyznę na dane stanowisko pracy uzależnione jest od bardzo wielu czynników (np. branża taka jak budownictwo). Niemniej z deklaracji pracodawców zawartych w tabeli 37, wynika, że gdyby mógł dane stanowisko obsadzić zarówno kobietą, jak i mężczyzną, to częściej wolałby by była to kobieta.

Ponieważ w rozmowach z pracodawcami pojawiał się kilka razy mimochodem temat wykształcenia pracowników, dlatego uznałem, że należy ich zapytać wprost, jaki jest ich stosunek w tej sprawie. Wyniki tych badań prezentuje tabela 38.

Tabela 38. **Stosunek pracodawców do pracowników z wyższym wykształceniem**

Rodzaje deklaracji pracodawców	Liczba deklaracji N=30
Pozytywny	8
Obojętny	13
Negatywny	9

Źródło: opracowanie własne

W grupie 30-stu pracodawców znalazło się 8-miu pozytywnie oceniających fakt posiadania wyższego wykształcenia przez pracowników, 13-stu oceniło, że do tego faktu podchodzą obojętnie, natomiast 9-ciu pracodawców uznało wyższe wykształcenie pracownika za fakt negatywny, gdyby chodziło o jego zatrudnienie w ich firmie.

Podczas przeprowadzanych wywiadów programowanych z pracodawcami, przy zadawaniu pytania, do którego odnosi się tabela 38, brałem również pod uwagę wykształcenie mojego rozmówcy. Na tej podstawie odkryłem pewną prawidłowość, otóż w większości przypadków pracodawcy z wyższym wykształceniem chętnie zatrudniliby kogoś o podobnym poziomie intelektualnym, z kolei osobom z wykształceniem średnim obojętne jest, jakie wykształcenie będzie posiadał ich pracownik, a pracodawcy z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym najchętniej nie zatrudnialiby osób tak wysoko wykształconych.

Kierownicy firm z wyższym wykształceniem nie widzą w osobie z wyższym wykształceniem zagrożenia, lecz partnera, z którym można więcej osiągnąć. Wyższe wykształcenie stanowi dla tych pracodawców pewien kapitał, potencjał, który można już teraz lub kiedyś wykorzystać.

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracodawcy z niskim wykształceniem diametralnie inaczej podchodzą do tego tematu z uwagi na obawę zatrudnienia w swoim zespole pracowniczym osób, które mogłyby okazać się bardziej inteligentne od nich i zagrażać istnieniu ich przedsiębiorstwa.

Choć wykształcony pracownik jest atrakcyjnym dla 8-miu z badanych pracodawców, to jednak i oni zwracają uwagę na jego niewystarczalność przy doborze kadry pracowniczej. Wszyscy pracodawcy podkreślają, że pracownikom brak umiejętności praktycznych potrzebnych do wykonywania danego zawodu. Dlatego 100% badanych firm przeprowadza się przeszkolenia i szkolenia wewnętrzne, natomiast 12-stu badanych pracodawców oświadczyło, że wysyła swoich pracowników (przynajmniej raz) na szkolenia poza firmą.

Pracodawcy badanych firm, mający pozytywny lub obojętny stosunek do wyższego wykształcenia pracownika, nie mają nic przeciwko zdobywaniu takiego wykształcenia przez podwładnych. Niemniej, nie przeznaczają środków finansowych na ten cel, ani też w żaden inny sposób nie wspierają pracowników w zdobywaniu wykształcenia. Uważają, że po prostu ich na to nie stać, a poza tym, gdyby fakt posiadania przez pracowników wyższego wykształcenia, wiedzy stał się ważniejszym z punktu widzenia interesu firmy od posiadania praktycznych umiejętności pracowników, to na rynku pracy jest mnóstwo osób z wyższym wykształceniem poszukujących pracy. Zdaniem pracodawców, wiedza, jaką dają studia (nawet, jeśli ich kierunek jest zgodny z wykonywanym zawodem) w bardzo znikomym stopniu bywa wykorzystywana podczas pracy, natomiast doświadczenie, które ciężko zdobyć na studiach, cenione jest przez nich najbardziej.

Następnym aspektem oceny postaw pracowników wobec pracy przez pracodawców, który chciałbym omówić, jest sam stosunek do wykonywanych czynności, a ściślej mówiąc, to czy pracownik lubi swoją pracę, czy też dominującym powodem, dla którego pracuje, jest przymus ekonomiczny. Wyniki przeprowadzonego wywiadu zawiera tabela 39.

Tabela 39. Ocena pracodawców stosunku do pracy pracowników

Rodzaje deklaracji pracodawców	Wskazany przez pracodawców procent osób w zespole pracowniczym
Pracownicy lubią swoją pracę	≈ 40%
Dominującą przyczyną pracy pracowników jest przymus ekonomiczny	≈ 60%

Źródło: opracowanie własne

Dane w tabeli 39 wskazują, że według pracodawców około 40% pracowników ich firm lubi swoją pracę, zaś tych, których zmusza do tego potrzeba zarobkowania jest w przybliżeniu około 60%.

Porównując te dane, z uzyskanymi od pracowników na podobnie zadane pytanie, zaobserwowałem zbliżony rozkład procentowy deklaracji, ale odwrotnie proporcjonalny. Oznacza to, że według pracodawców osób pracujących z przyczyn ekonomicznych jest o połowę więcej, zaś osób lubiących swoją pracę o połowę mniej, niż to wynikało z deklaracji pracowników. Zatem można powiedzieć, że pracownicy nie potrafili okazywać zadowoleń z wykonywanej pracy, nawet, gdy praca daje im takowe

zadowolenie. Omawiana rozbieżność w rozkładzie ilościowym deklaracji pracowników i pracodawców może wynikać również z tego, że kryteria oceny przez pracodawcę lubienia przez kogoś swojej pracy, bądź nie, są bardzo specyficzne. Zdaniem pracodawców osobę lubiącą swoją pracę cechuje między innymi: wczesne przychodzenie do pracy i chęć pozostawiania „po godzinach” bez dodatkowego wynagrodzenia, gotowość do podjęcia pracy w każdej chwili (dyspozycyjność) i za „każde pieniądze”, jak również staranność wykonywanych zajęć, których ilość powinna być odpowiednio większa niż u osób o innym stosunku do pracy. Dlatego, jak można przypuszczać ta definicja „lubienia swojej pracy” wyrażana przez pracodawców, więcej ma wspólnego z wyzyskiem pracy, niż rzeczywistymi odczuciami pracowników.

Aby dokładniej zbadać omawiane zagadnienie stosunku pracowników do pracy i upewnić, co do swoich przypuszczeń, postanowiłem zapytać pracodawców, jak odnoszą się zatrudnione przez nich osoby do podejmowania pracy w ramach nadgodzin. Zebrane na ten temat dane prezentuje tabela 40.

Tabela 40. Możliwość podejmowania pracy w ramach nadgodzin oraz korzystanie z nich przez pracowników - w opiniach pracodawców

Możliwość podejmowania nadgodzin	Ilość przedsiębiorstw N=30	Wykorzystywanie nadgodzin przez pracowników	
TAK – płatnych	4	N=4	100%
TAK – „do odbioru”	7	N=7	20%
NIE – nie ma nadgodzin	19		

Źródło: opracowanie własne

Z przeprowadzonych wywiadów wyszło na jaw, że tylko w 4-rech, spośród 30-stu badanych firm, pracownicy mogą korzystać, i to też w ograniczonej formie, z płatnych nadgodzin.

W 7-miu badanych zakładach można korzystać z nadgodzin, ale w ramach ich „odbioru”, czyli prywatny czas poświęcony firmie w ramach nadgodziny, pracownik ma prawo odzyskać (odpisać od godzin pracy) w ustalonym z kierownikiem terminie. Pracodawcy twierdzą, że nie stać ich na płatne nadgodziny, a ta zastępcza forma odpowiada zarówno im, gdyż podczas takiej potrzeby pracownicy zostają dłużej w pracy, jak i pracownikom, którzy mogą wziąć wolne by na przykład załatwić sprawy urzędowe, czy pójść z dzieckiem do lekarza.

Natomiast w przypadku 19-stu przedsiębiorstw zupełnie brak możliwości korzystania z nadgodzin, co pracodawcy tłumaczą głównie specyfiką organizacji pracy (np. zmianowy system pracy i wymogi jej bezpieczeństwa).⁶⁴²

Wykorzystanie, limitowanych w obydwu przypadkach, nadgodzin, w przypadku ich płatnej formy pracodawcy szacują na poziomie 100%, zaś w jeśli chodzi o formę nadgodzin „do odbioru”, to tą możliwość wykorzystuje się na poziomie około 20%.

Całkowite wykorzystywanie nadgodzin płatnych, świadczy o potrzebie utrzymania tej formy dodatkowego zarobku, co z kolei może być efektem niskich płac.

Wykorzystanie nadgodzin „do odbioru” w 20%, jak potwierdzają to rozmowy z pracodawcami, wynika z nikłego zapotrzebowania firmy na dodatkowy wysiłek pracowników. Również i dla samych pracowników wyrywkowe „branie wolnego” z pracy, jak i przeważnie samotna praca, kiedy reszta załogi poszła do domu, nie wydają się być szczególnie atrakcyjnymi zachętami do pracy w nadgodzinach.

W związku z informacjami, jakie uzyskałem od pracodawców, na temat chęci podejmowania przez członków ich załóg pracowniczych nadgodzin, można zauważyć, że większość badanych firm nie stwarza takich możliwości, a zatem jakże mają korzystać z nich pracownicy (chcąc być uznanym przez pracodawców za pracowitych, lubiących swoją pracę) skoro firma nie stwarza takich możliwości. Przykład 4-rech przedsiębiorstw, w których jest możliwość podejmowania płatnych nadgodzin, pokazuje, że pracownicy nie są leniwi i niechętni pracy, zaś fakt, że chętniej robią to za pieniądze chyba nikogo nie dziwi. Również i przypadek siedmiu firm, w których istnieje możliwość odbioru godzin, nie potwierdził by pracownicy uchylali się od nadgodzin, gdyż żaden z pracodawców nie pamiętał, by pracownik odmówił pozostania dłużej w pracy. Być może owy brak odmowy pracy w nadgodzinach wynikał nie ze stosunku do pracy, lecz z obawy o jej utratę. Jednakże uznałem, że dalsze drażnienie tego tematu nie doprowadzi mnie od obiektywnych wniosków, ponieważ żaden z pracowników nie przyzna, że jest leniem, a pracodawca, że terroryzuje pracowników groźbą zwolnienia.

Zatem, reasumując zagadnienie stosunku pracowników do pracy w opiniach swych pracodawców, należy uznać, że deklaracja około 60% pracodawców, iż ich

⁶⁴² Jednakże częstym, choć nie zawsze zgodnym z wymogami prawnymi z uwagi na przemęczenie, udogodnieniem dla pracowników jest „przymykanie oka” przez pracodawcę na przetasowania zmianowe pomiędzy członkami załogi pracowniczej.

pracownicy pracują głównie z przyczyn ekonomicznych, a nie dlatego, że lubią swoją pracę, wydaje się być nie mającą pokrycia w faktach i stanowczo zawyżoną liczebnie.

Chciałbym tutaj podkreślić, że uzyskany dzięki wywiadam z pracodawcami obraz prawdy o nadgodzinach, nie znajduje swojego odbicia w relacjach ze strony pracowników. W wypowiedziach pracodawców nie znalazło się ani jedno wskazanie na obecność w ich zakładzie osób zatrudnionych w sposób nieformalny.⁶⁴³

Z badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników wiadomo, że tym, co najczęściej wywołuje konflikt jest niedokładne wykonanie zadania. Świadczyłoby to, że w firmie obok tak zwanych słabych pracowników, są również i tacy, którym zależy na tak zwanej porządnej pracy. Zatem powody konfliktów mogą świadczyć o stosunku pracowników do pracy, a skoro tak, to uznałem, że uzasadnionym będzie zbadanie tego zagadnienia z punktu widzenia pracodawcy.

Tabela 41. **Powody konfliktów pracowniczych**

Powody konfliktów	Szacunkowy procent z ogółu konfliktów z dokładnością do 5%
Niewłaściwe (tzw. byle jakie) wykonanie pracy oraz cedowanie obowiązków na drugiego	85%
Różnice poglądów	10%
Różnice w zarobkach	5%
Razem	100,0

Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli 41, w opiniach pracodawców zdecydowanie dominującym powodem konfliktów pomiędzy pracownikami, jest niesolidne wykonywanie zadań i cedowanie ich wykonawstwa na współpracowników, stanowiących w przybliżeniu 85% wszystkich konfliktów. Za drugie źródło konfliktów międzypracowniczych, znacznie mniej znaczące, bo będące powodem około 10% spieć, pracodawcy uznali różniące ich poglądy. Natomiast, najrzadszą, wśród uznanych za istotne, liczącą sobie około 5%, przyczyną niezgodności pracowniczych są różnice w zarobkach.

Zdaniem pracodawców, to nie bezpośrednio troska o sprawność firmy, osiągnięta między innymi przez jakość produktu, jest powodem konfliktów z uwagi na

⁶⁴³ Socjolog empiryk chcący dotrzeć do stanu faktycznego rzeczywistości społecznej, musi dziś posiadać umiejętności pracowników służb specjalnych.

niewłaściwe, kiepskie wykonanie zadania. Większość z nich uważa, że pracownicy buntują się dlatego, gdyż zmuszeni są poprawiać niewłaściwie wykonane zadanie po innych, czyli de facto tzw. byle jaki stosunek do wykonywanych zadań przekłada się na ich scedowanie na współpracowników, dlatego w tabeli 41 obydwie te powody konfliktów ujęto łącznie. Opisana forma cedowania obowiązków jest szczególnie uciążliwa, gdyż naprawa wymaga przeważnie większego wysiłku niż wykonanie danego zadania na nowo, a na przykład nie wywiązanie się z umówionych terminów realizacji zamówień, będzie miało negatywne konsekwencje nie tylko dla tak zwanych partaczy, ale dla wszystkich członków firmy. Dlatego solidni pracownicy, fachowcy buntują się przeciwko takiemu stanowi rzeczy i wtedy przeważnie dochodzi do konfliktu pomiędzy pracownikami.

Jedyną skuteczną metodą, jak oświadczyła większość z badanych kierowników/dyrektorów przedsiębiorstw, jest ukaranie winnych i obietnica nagrody (np. przy podziale premii) dla fachowców. Mówiąc słowami pracodawców: „pracownik nie weźmie się do uczciwej roboty dopóki nie uderzy się go po kieszeni”. A zatem, forma represji finansowych, to według pracodawców najskuteczniejsza forma motywacji do pracy.

6. Realizowane style kierowania w aspekcie wpływu na procesy integracyjne

Kontakty kierownika z pracownikami zawierają wiele treści, które obejmują zarówno akty decyzyjne, jak też działalność organizatorską, kontrolną, a także, co należy podkreślić, kierownik w zespole pracowniczym pełni rolę przywódcy formalnego, zwanego też liderem. Z punktu widzenia procesów integracyjnych szczególnie ważna jest rola przywódcza kierownika. Polega ona m.in. na rozwiązywaniu problemów, które wiążą się ze współdziałaniem pracowników ze sobą. Umiejętność kierowania, to przede wszystkim zapoznavanie pracowników ze sobą w zakresie ich kwalifikacji, jak też obserwowanie zachowań pracowniczych w płaszczyźnie wzajemnego szacunku, życzliwości i możliwości wzajemnego wspomagania się. Ogólnie rzecz ujmując, kierownik jest zobowiązany do takiego kształtowania stosunków międzyludzkich, aby praca, jaką wykonują pracownicy przebiegała bez zakłóceń. Mogę powiedzieć, że podczas wywiadów respondenci

wskazywali, iż najczęstszą przyczyną zakłóceń w procesach pracy są konflikty, przyjmujące formę kłótni, wraz z ich konsekwencjami takimi jak: brak życzliwości, wzajemna niechęć, a nawet wrogość. Takie zachowania pracownicze można powiedzieć jako antypatyczne. Z pewnością kierownik musi ingerować w stosunki międzyludzkie, które mogą zakłócać proces pracy. Sposób, w jaki kierownik ingeruje w różne problemy międzypracownicze, nazywam stylem kierowania.⁶⁴⁴

Kształtowanie przyjaznego miejsca pracy, przyczynia się do kształtowania czegoś bardzo istotnego dla trwania przedsiębiorstwa na konkurencyjnym rynku: przeświadczenia pracowników, że chcą w nim pracować i wspólnymi siłami przyczyniać się do sukcesu rynkowego.

Znaczącym celem wywiadu z kierownikami, było ustalenie, w jakim zakresie kierownicy mają świadomość swojej roli przywódczej oraz, czy umieją ją skutecznie realizować.

Z przeprowadzonego z pracodawcami (kierownikami firm) wywiadu programowanego wynika, że większość z badanych nie potrafiła jednoznacznie zakwalifikować realizowanego przez siebie stylu kierowania załogą pracowniczą, po rozmowach wyjaśniających nazywając go najchętniej mieszanym, to znaczy partycypacyjnym z pewną domieszką autokratyzmu. Z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami 28-miu nazwało swój styl autokratycznym, zaś pozostali 2-j za partycypacyjny⁶⁴⁵. Jak pokażą kolejne rozważania w tym paragrafie, właściciele firm, a zarazem kierownicy, przypuszczam, że chcieli w oczach prowadzącego wywiad pokazać się z jak najlepszej strony. Jednak opinia pracowników była znacząco odmienna, na temat realizowanych przez nich stylów kierowania.

Tak duża liczba realizacji stylu partycypacyjnego z domieszką autokratyzmu może budzić pewne zaskoczenie prowokujące do pytania: czy tak jest w rzeczywistości? Jeśli weźmiemy pod uwagę wcześniej prowadzone wywiady z pracownikami, to nie znający wcześniej opinii pracowników szeregowych o swoich kierownikach, mógłby uważać to za coś normalnego. Przecież większość z badanych firm posiada strukturę organizacyjną z niewielkim, bo płaskim wypiętrzeniem pionowym. Specyfika pracy takich firmach wynika z wykonywania prostych, głównie

⁶⁴⁴ Style kierowania w sensie teoretycznym z odwołaniem się do literatury omawiam w paragrafie 3 rozdziału III.

⁶⁴⁵ Nawiązując do paragrafu 3 w rozdziale III chciałbym dodać, że styl liberalny uznałem za całkowite zaprzeczenie idei kierowania i, jak potwierdziły to moje badania, styl taki całkowicie nie sprawdza się w objętych badaniami firmach.

mechanicznie powtarzalnych, czynności. Kierownicy zdają sobie sprawę z faktu, że praca taka nie wymaga od pracowników innowacyjności, kreatywności, da się ją opisać w dwóch zasadniczych parametrach: ilość wyprodukowanego towaru/usługi oraz czas na ich realizację. Nic więc nie powinno utrudniać kontaktu z pracownikami szeregowymi, zwłaszcza, że pracodawcy, właściciele firm nie rozwiązują strategicznych zadań firmy, a na co dzień podejmują szereg czynności także powtarzalnych, zrutynizowanych, związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa na rynku. Tymczasem ze wcześniejszych wypowiedzi pracowników szeregowych wyprowadziłem wniosek, że kierownicy nie konsultują się, tak jak sygnalizowali, z podwładnymi pracownikami. Zdaniem pracowników, z którymi przeprowadziłem wywiad, kierownicy nie ufają kompetencją pracowników, są skłonni twierdzić, że pracownicy nie mają wiedzy w zakresie kierowania firmą. Kierownicy powodują barierę oschłości między sobą a pracownikami szeregowymi. Można by tą barierę nazwać, barierą nieufności kompetencyjnej. Kierownicy w kontaktach z pracownikami dają odczuć, że „pracownik jest dodatkiem do maszyny”.

Chciałbym rozpatrzeć kontakty pomiędzy kierownikami a pracownikami szeregowymi w tych dwóch firmach, w których ich właściciele stwierdzili, że realizują styl partycypacyjny. Firmy te zaliczają się do większych pod względem liczby zatrudnianych, bo około 30 osób. Struktura organizacyjna w omawianych przedsiębiorstwach jest już bardziej rozbudowana i posiada zaczątek struktury pionowej w postaci średniego szczebla kierowniczego. Wprowadzenie średniego szczebla kierowniczego powoduje, że reprezentujący ten szczebel pracownicy, bezpośrednio nadzorujący produkcję często rozmawiają z pracownikami szeregowymi, wysłuchuje ich zdania, często wykorzystują ich rady. Pojawienie się średniego szczebla kierowniczego zaowocowało praktyką codziennych odpraw, na których omawia się plan zadań do wykonania w danym, bieżącym dniu. Pracownicy średniego szczebla mają też możliwość podejmowania decyzji w bezpośrednim kontakcie z pracownikami szeregowymi.

W drugim zakładzie ten sam system organizacyjny, czyli wprowadzenie średniego szczebla kierowniczego, powoduje odmienne skutki w praktycznym, codziennym kontakcie z pracownikami. Personel średniego szczebla w bardzo wyraźny sposób dystansuje się od swoich podwładnych, tworzy zakładową elitę, sprowadzając swoją funkcję do roli egzekwującego polecenia administratora.

Założyłem programując badania na temat stylu kierowania, że podstawowym czynnikiem kształtującym integrację są kontakty pracowników z przełożonym. Nie chcąc opierać się na często gołosłownych oświadczeniach kierowników wykorzystałem w badaniu opinie pracowników szeregowych na temat ilości ich kontaktów z pracodawcami w podczas wykonywania pracy. Ilość spotkań pracowników szeregowych z pracownikami i ich otoczkę emocjonalną przedstawia tabela 42.

Tabela 42. **Relacje pracowników z szefem**

Rodzaje odpowiedzi	Procent
Częste i życzliwe	50,4
Częste i oschłe	2,1
Przeciętne, jeśli chodzi o liczę spotkań i stosunek emocjonalny	18,9
Rzadkie i życzliwe	23,6
Rzadkie i oschłe	5,0
Razem	100,0

Źródło: opracowanie własne

Z danych zawartych w tabeli 42 da się wyczytać, że w ponad 50% przebadanych firm kierownicy naczelni często i życzliwie rozmawiają ze swoimi podwładnymi, natomiast podobnie życzliwe, ale rzadkie relacje mają miejsce w 23,6% przebadanych przedsiębiorstw. Stosunki oschłe pomiędzy szefem a pracownikiem zadeklarowało w 7,1% respondentów, z czego 2,1% to kontakty częste, zaś 5,0% stanowią spotkania rzadkie. 18,9% badanych odpowiedziało, że ich kontakty z szefem są przeciętne zarówno co do częstotliwości, jak i charakteru emocjonalnego.

Zważywszy na fakt, że na 30-ści przebadanych przedsiębiorstw w 28-miu realizowany jest styl autokratyczny, a tylko w 2-óch partycypacyjny, to tak wysoka częstotliwość kontaktów kierownika z pracownikami może wynikać z konieczności osobistego przydzielania zadań, wyjaśniania ich procedury i praktyki, a także nadzoru. Jeśli zaś chodzi o serdeczny charakter tychże kontaktów, to wynika on w decydującej mierze nie z faktu lubienia się nawzajem, lecz z poczucia wspólnego interesu w tym, by zadanie zostało wykonane sprawnie, i dlatego niejako samoczynnie, podświadomie realizuje się elementy sprawności socjologicznej zespołu pracowniczego.⁶⁴⁶

Grupę 18,9% pracowników stanowią ci, którzy uważają liczę kontaktów ze swoim szefem, jak i stosunek emocjonalny tych spotkań, za przeciętny, co może również oznaczać, że adekwatny do potrzeb realizowanego zadania. Pracownicy ci,

⁶⁴⁶ Była o tym mowa w paragrafie 2 rozdziału III.

być może, odczuwają pewien niedosyt osobistych kontaktów z kierownikiem, gdyż mieliby nadzieję zostać przez niego dostrzeżonym jako solidni pracownicy. Kierownik natomiast ogranicza liczbę omawianych spotkań, ponieważ uważa, że zadania przydzielone tym pracownikom nie należą do trudnych i dlatego ich realizacja nie wymaga stałego nadzoru, a zatem kontaktu z pracownikiem.

Jak wynika z przeprowadzonych z pracownikami wywiadów swobodnych, potwierdzanych również opiniami pracodawców, oschłość kontaktów kierowniczo-pracowniczych, do czego przyznało się 7,1% pracowników, bierze się głównie z powodu nie radzenia sobie z powierzonym zadaniem, bądź przeciwnie, z wyższych aspiracji pracownika, których nie chce lub nie może zaspokoić pracodawca. Obydwie z wymienionych grup pracowników zaliczają się do tych, które podlegają fluktuacji w firmie. Z tym jednak, że pierwsza grupa jest zwalniana przez pracodawcę, druga zaś odchodzi na własne życzenie.

O sile zżycia się kierownika z pracownikami, mającej wpływ na poziom zaufania do pracowników oraz przyjmowany styl kierowania, a w związku z tym, także na poziom integracji w przedsiębiorstwach, może świadczyć skłonność kierownika do podejmowania rozmów na temat problemów przedsiębiorstwa. Zagadnienie to przedstawia tabela 43.

Tabela 43. **Rozmowy szefa o problemach firmy z pracownikami**

Rodzaje odpowiedzi	Procent
Tak	58,3
Nie	14,5
Tylko z wybranymi osobami	27,2
Razem	100,0

Źródło: opracowanie własne

Dane w zamieszczonej tabeli 43 wskazują, że 58,3% ankietowanych pracowników uznało, że ich szefowie poruszają w rozmowie z nimi tematy dotyczące problemów firmy. Natomiast 14,5% pracowników zaprzeczyło jakoby kiedykolwiek rozmawiało z szefem na temat, o którym tutaj mowa, zaś 27,2% stwierdziło, że tematy związane z problemami firmy są omawiane tylko z wybranymi osobami.

Jak wynika z przeprowadzonej z pracownikami ankiety, szefowie chętnie rozmawiają z pracownikami na temat kłopotów firmy, natomiast badanie w postaci wywiadu swobodnego wykazało, że rzadko, praktycznie tylko w wypadku jakichś spektakularnych przypadków, kierownicy rozmawiają z pracownikami o kondycji

rynkowej firmy. Tak duży odsetek rozmów na temat problemów firmy mógłby wskazywać na szczerość, zaufanie, czy też preferowanie w kierowaniu stylu partycypacyjnego, jednak ta sytuacja w rzeczywistości nie ma miejsca. Jak wykazały obserwacje pracowników z którymi przeprowadziłem wywiady swobodne, w wielu przypadkach kierownicy przez częste i, jak je odbierają ankietowani pracownicy, szczere rozmowy, manipulują pracownikami starając się im ukazać, że pracują w firmie borykającej się z szeregiem trudności. Przez stworzenie wśród pracowników takiego wizerunku przedsiębiorstwa, kierownicy chcą wzbudzić ich zaufanie, oddanie, identyfikację z firmą, troskę i zrozumienie do szefa, bo jakże mieć pretensje do szefa, za odmowę podwyżki, premii, wypłaty nadgodzin, udzielenia urlopu w atrakcyjnym terminie, itp., kiedy ten „ledwie spina koniec z końcem”. Pracownicy biorący udział w wywiadzie nie pamiętali, by kiedykolwiek ich pracodawca pochwalił się pracownikom uzyskanymi przez firmę dochodami. Innymi słowy pracownik ma być z firmą tylko „na złe”, bo kiedy jest „dobre”, to pracownik nic o tym nie wie, a gdyby nawet w jakiś sposób się o tym dowiedział, to mało prawdopodobne by szef chciał się podzielić większym od przewidywanego zyskiem. W związku z powyższym pracownicy udzielający wywiadu nazwali przedstawiony styl kierowania pseudo partycypacyjnym, w którym tak zwanego dobrego, ale nisko opłacanego pracownika zatrzymuje się w firmie złudną obietnicą nadejścia *lepszyc czasów*.

Kolejna grupa pracowników w liczbie 14,5% odpowiedziała, że ich szef nie rozmawia o problemach firmy z pracownikami. W przypadku firm, których pracownicy wyrazili takie zdanie można mówić o konsekwentnie realizowanym autokratycznym stylu zarządzania. W większości badanych firm preferujących ten styl kierowania załogą pracowniczą, ich szefowie są zarazem właścicielami tegoż przedsiębiorstwa oraz jedynym kierownikiem. Przytoczona w części teoretycznej dysertacji analogia przedsiębiorstwa do statku, gdzie szefem jest kapitan, zaś pracownicy to załoga, wydaje się być tutaj szczególnie trafną. To szef – kapitan statku wie najlepiej, gdzie?, kiedy?, i jak? płynąć. Bierze na siebie całą odpowiedzialność związaną z prowadzeniem firmy/statku, traktując pracowników jak żywe narzędzia niezbędne mu do realizacji zamierzonych celów. Pracownicy/załoga zaś chcąc otrzymać obiecaną nagrodę, zobowiązana jest do bezwzględnego posłuszeństwa autokratycznemu szefowi/kapitanowi.

W przypadku 27,2% spośród ankietowanych uznających, że szef rozmawia o problemach firmy tylko z wybranymi osobami, można powiedzieć, że są oni

reprezentantami dwojakiego rodzaju przedsiębiorstw. Pierwszy z nich to taki, w którego strukturze organizacyjnej występuje zarząd, a przeważnie jego namiastka, na przykład w postaci szefa, jego zastępców, księgowych, czy też kierownictwa średniego szczebla. Natomiast drugi rodzaj stanowią firmy, których szefowie z różnych względów faworyzują wybrane z członków grupy pracowniczej osoby.

Znaczną większość owych 27,2% badanych stanowią pracownicy dwóch, już wcześniej wspomnianych firm, których właściciele określili swój styl kierowania jako partycypacyjny. I to te właśnie przedsiębiorstwa można zaliczyć do pierwszego z wyżej wymienionych rodzajów.

Na drugi rodzaj przedsiębiorstw, mniej licznych, jak to wykazały badania, a zatem stanowiących niewielki odsetek omawianych przedsiębiorstw, składają się przedsiębiorstwa o stylu kierowania autokratycznym.

Korelacja wybranych danych z tabel 42 i 43 uwidacznia ciekawe relacje, co przedstawia tabela 44.

Tabela 44. **Zestawienie rozmów szefa z pracownikami o problemach firmy z częstotliwością wszystkich spotkań**

Częstotliwość Rozmowy o problemach firmy	Częstotliwość rozmów		
	Często	Przeciętnie	Rzadko
Tak	42,6	6,9	8,8
Z wybranymi osobami	8,7	10,8	7,7
Nie	1,2	1,2	12,1
Razem	100,0		

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie danych z tabeli 44, można powiedzieć, że z grupy osób często kontaktujących się z kierownikiem, aż w przypadku 42,6% tych rozmów podejmowany jest temat związany z problemami firmy, natomiast w ogóle nie podejmuje się go w 1,2% częstych rozmów, a z wybranymi osobami, podczas częstych kontaktów, w 8,7%. W przypadku rozmów rzadkich: 8,8% respondenci określili, że ich szef rozmawia z nimi przy sposobności takich spotkań o problemach przedsiębiorstwa, 12,1% w ogóle nie podejmuje tego tematu, zaś 7,7% rozmawia o kłopotach firmy tylko z wybranymi pracownikami.

Jeśli zestawić przeciętną częstotliwość kontaktów kierowników z pracownikami, w których podejmuje się tematy związane z funkcjonowaniem, to sytuacja przedstawia

się następująco: 6,9% pracowników uznało, że temat ten jest podejmowany przez kierownika, 1,2% zaprzeczyło istnieniu rozmów na wiadomy temat, natomiast 10,8% pracowników uważa się, że kierownik rozmawia o problemach przedsiębiorstwa tylko z nielicznymi osobami.

Przyjrzawszy się bliżej danym z tabeli 44, można dostrzec pewną prostą prawidłowość, która mówi, że: jeśli kierownik firmy często kontaktuje się ze swoimi pracownikami, to i najczęściej podejmuje temat problemów przedsiębiorstwa; jeśli natomiast owe kontakty są o przeciętnej częstotliwości, to temat problemów w głównej mierze poruszany jest podczas rozmów tylko z wybranymi osobami; zaś, kiedy kontakty kierowniczo-pracownicze są rzadkie wówczas najczęściej w ogóle nie podejmuje się tego tematu.

Prawidłowość ta może świadczyć o tym, że styl partycypacyjny, czy też, jak wcześniej była o tym mowa, pseudo partycypacyjny, czyli w istocie autokratyczny, w zdecydowanej większej mierze wpływają na integrację pracowników, gotowych, jak to wynika z wywiadów, do poświęceń na rzecz przedsiębiorstwa. Czują się w pewnym sensie „gospodarzami na swoim”. Wierzą, że mają wpływ na kształt i kondycję firmy, czują się dowartościowani.

Podsumowując to, co zostało powiedziane w tym paragrafie, chciałbym zwrócić uwagę na kilka spostrzeżeń.

Jak wynika z analizy dokonanej w niniejszym paragrafie, można stwierdzić istnienie dużej rozbieżności w ocenie kontaktów pomiędzy pracownikami szeregowymi. Kierownicy uważają, prezentując swoje postawy, że się kontaktują często z pracownikami, są dla nich życzliwi, a nawet przyjacielscy. Natomiast pracownicy deklarują coś odmiennego: pracodawcy zachowują dystans, podkreślają, że są właścicielami firmy, traktują pracowników instrumentalnie.

Zakończenie - końcowa ocena badań empirycznych

Przystępując do omówienia końcowego fragmentu dysertacji, chciałbym jeszcze raz podkreślić, że celem moich badań jest określenie poziomów integracji ujawniających się obrębie wybranych załóg małych przedsiębiorstw częstochowskich, poprzez odwołanie się do dwóch klasycznych typów integracyjnych zespołów ludzkich, które Ferdinand Tönnies nazwał wspólnotą i zrzeszeniem. F.Tönnies wymienione dwa typy charakteryzujące integrację zespołów ludzkich przeciwstawił sobie. Z typem wspólnoty związał duży poziom integracji, natomiast ze zrzeszeniem niski poziom integracji.

Zasadniczym wyznacznikiem, który różni obydwie typy integracyjne zespołów ludzkich, jest w odniesieniu do wspólnoty długotrwała w czasie ciągłość funkcjonowania, a w odniesieniu do zrzeszenia możliwość nagłego rozpadu.

Zamierzeniem moim, w trakcie pracy nad dysertacją, była chęć rozpoznania czy w badanych załogach pracowniczych uznanych za zrzeszeniowe, występują elementy wspólnoty. Odpowiada to przyjętemu przeze mnie założeniu, że każda z cech charakteryzujących funkcjonowanie zespołu pracowniczego, która miałaby coś z tönniesowskiej wspólnoty jest korzystna dla integracji tegoż zespołu, a w dalszej kolejności dla jego sprawności rynkowej. Uwzględniłem też możliwość przekształcenia się zespołu pracowniczego z typowego zrzeszenia we wspólnotę. Wobec tego, jakie muszą zaistnieć czynniki bądź uwarunkowania, aby typowe zrzeszenie mogło przekształcić się we wspólnotę? Nie mam wątpliwości, że na potencjalnie konkurencyjnym rynku takie przekształcenie dla określonego przedsiębiorstwa byłoby bardzo korzystne.

Chcąc umiejscowić załogi badanych przedsiębiorstw na określonych poziomach integracyjnych wykorzystując poziomy układ na przyjętej skali (wspólnota–zrzeszenie)

oraz układu współrzędnych¹²⁷⁶, dokonałem weryfikacji hipotez w kolejności przyjętej w rozdziale metodologicznym.

Ad 1.

Żaden z badanych pracowników nie uznał, że wysokość jego zarobków jest wystarczająca. Istotnie poziom wynagrodzeń jest w badanych przedsiębiorstwach czynnikiem dezintegrującym powodując zgodnie z hipotezą napięcia pomiędzy pracodawcą a pracownikami.

Ad 2.

Pracownicy są głównie zainteresowani wykazaniem swojej niezbędności w procesie pracy i na tym podłożu następuje potrzeba współdziałania. Jeśli ofiaruje się pomoc któremuś pracownikowi, to tym samym potwierdza się swoje wysokie umiejętności. Świadczy to, że pracownicy traktują się bardzo rzeczowo, interesownie. Kontakty obejmujące współdziałanie pracowników między sobą, mimo rzeczowości, nie są pozbawione okazywaniem życzliwości. Jednakże życzliwość, wzajemne wspieranie wynikające z sympatii, są, co najwyżej, drugorzędnym tłem.

Ad 3.

Pracownicy stwierdzają, że istnieje duży dystans pomiędzy nimi a pracodawcami. Pracodawcy silnie podkreślają swoją dominację władczą nad pracownikami. Niejednokrotnie dominacja nad pracownikami jest podkreślana nieroboczym ubiorem, stojącym na zapleczu firmy samochodem. Nasuwa się tu skojarzenie z innym habitusem właściciela przedsiębiorstwa.¹²⁷⁷ Fakt ten ujawnił się szczególnie w omawianiu stylów kierowania.¹²⁷⁸ Zaistniała też rozbieżność poglądów, jeśli chodzi o kontakty pracowników z pracodawcami. Kierownicy uważają, prezentując swoje postawy, że się kontaktują często z pracownikami, są dla nich życzliwi, a nawet przyjacielscy. Natomiast pracownicy deklarują coś odmiennego: pracodawcy zachowują dystans, podkreślają, że są właścicielami firmy, traktują pracowników instrumentalnie. Niewątpliwie scharakteryzowany prezentowana rozbieżność poglądów na temat stosunków, pomiędzy pracownikami i pracodawcami, jest czynnikiem dezintegrującym. Można to sprowadzić do powiedzenia, że załoga przedsiębiorstwa dzieli się na tego, kto „daje pracę” i tych, którzy „na niego pracują”.

¹²⁷⁶ Układ współrzędnych w formie schematu graficznego przedstawiam w paragrafie 2 rozdziału III. Natomiast rozlokowanie przedsiębiorstw na tzw. skali jest pomysłem, który nasunął mi się już w trakcie badań empirycznych.

¹²⁷⁷ Problem ten poruszam w paragrafie 3 rozdziału V

¹²⁷⁸ Style kierowania omawiam w paragrafie 4 rozdziału VII oraz w części teoretycznej w paragrafie 3 rozdziału III

Ad 4.

Hipoteza nie została zweryfikowana pozytywnie. W 18-stu przedsiębiorstwach, nie występuje tzw. trzon załogowy złożony z pracowników szeregowych o wyróżniającym się, długoletnim stażu pracy, gdyż zdecydowana większość pracowników taki właśnie ma staż. Czynnikiem integrującym jest również brak fluktuacji. W 4-ech przedsiębiorstwach istnieje wysoka fluktuacja wynika z wyjątkowo niekorzystnych psychofizycznych warunków pracy. Z kolei w 8-miu przedsiębiorstwach wysoka fluktuacja jest efektem nieformalnego zatrudniania pracowników. W konsekwencji w 12-stu przedsiębiorstwach fluktuacja jest czynnikiem wyraźnie dezintegrującym. Trzeba dodać, że w 8-miu firmach, gdzie fluktuacja jest wynikiem nieformalnego zatrudnienia panuje duża konfliktowość pomiędzy pracownikami pracującymi formalnie, a zatrudnionymi nieformalnie.

Ad 5.

Hipoteza zakładająca, że w badanych firmach istnieją pracownicy, którzy byłący swój rozwój zawodowy i stabilizację życiową poprzez pracę w danej, badanej firmie, okazała się zbyt wąską. Zaledwie kilku pracowników na 30-ci badanych firm mówiło o swoich firmach, że nie zapewniają im możliwości rozwoju zawodowego, a rekrutowali się spośród pracowników administracyjnych. Natomiast zjawiskiem wyraźnie dezintegrującym okazała się wspomniana wcześniej fluktuacja dezintegrująca pracowników w 12-stu zakładach. Nawiązuję w tym miejscu do hipotezy 4-tej.

Ad 6.

Pracownicy w firmach, gdzie występuje wysoka identyfikacja z przedsiębiorstwem, odczuwają korzystnie stabilność swojej pracy i wyzwalają się z obawy przed groźbą bezrobocia. O poczuciu stabilności w miejscu pracy świadczy fakt, że 62% pracowników biorąc pod uwagę wszystkie badane przedsiębiorstwa, to osoby powyżej 30-go roku życia, pracujące w danej firmie od ponad 5-ciu lat. Nawiązując do hipotezy 1-ej można stwierdzić, że pracownicy nie są zadowoleni ze swoich zarobków, jednakże ważniejsze dla nich jest stabilne miejsce pracy. Stabilizacja życiowa poprzez stabilność miejsca pracy, wydaje się być czynnikiem dominującym w ocenie miejsca pracy.

Ad 7.

Pomimo, że około 70% pracowników stwierdziło, że utrzymuje pozaformalne kontakty ze współpracownikami, to jednak w analizie poglądów z podziałem na poszczególne przedsiębiorstwa okazało się, że istnieje istotna zależność pomiędzy

ilością konfliktów a poziomem integracji pozaformalnej. W zakładach o dużej ilości konfliktów, kontakty, które można nazwać towarzyskimi należą do sporadycznych.

Ad 8.

Przyjęta hipoteza zweryfikowała się w pełni, aż ponad 60% respondentów uznało, że powodem konfliktów w grupie jest niewłaściwie wykonywana praca utrudniająca współdziałanie. Należy podkreślić, że duży wpływ na ten stan rzeczy ma zła organizacja pracy, która umożliwia, jak mówią pracownicy „zwalanie obowiązków na drugiego”. Pocieszającym jest fakt, że konflikty zgodnie z opiniami respondentów nie są zbyt częste. Tak wypowiada się 72% ogółu respondentów, jednakże w analizie wypowiedzi respondentów z poszczególnych przedsiębiorstw okazuje się, że konfliktowość jest zasadniczym powodem dezintegracji. Fakt ten dotyczy szczególnie 8-miu przedsiębiorstw.

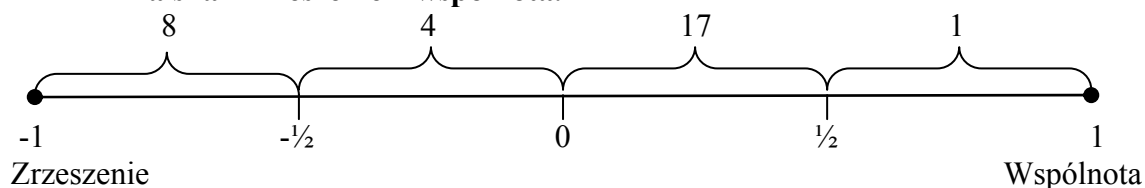
Ad 9.

W 4-ech przedsiębiorstwach (Za, Sa, Bc, Ta) kierownicy wyrazili zainteresowanie problemem funkcji, jaką może spełniać integracja o typie wspólnotowym. Uznali oni, jednakże z wyjątkiem kierownika zakładu Za, że podnoszenie integracji poprzez świadome działania kierownicze, jest bardzo trudne ze względu na bardzo niski poziom kultury pracy i kultury osobistej pracowników. Pozostali wyrażali obawy, że integracja o typie wspólnotowym doprowadzi do obniżenia ich pozycji władczej. Nie zauważyli, że może to być metoda na podniesienie sprawności rynkowej przedsiębiorstwa.

Kończąc omówienie weryfikacji hipotez chciałbym ustosunkować się do hipotezy wiodącej, która w tym miejscu stała się podsumowaniem hipotez szczegółowych. Odpowiedź, która dotyczy weryfikacji hipotezy wiodącej jest następująca: hipoteza wiodąca zweryfikowała się jedynie w odniesieniu do jednego przedsiębiorstwa. Okazało się, że domniemany czynnik integracyjny, za jaki została uznana niewielka liczba zespołu, nie stał się czynnikiem integrującym w kierunku wspólnotowym. Także długi staż przedsiębiorstwa na rynku, nie jest, w przypadku badanych przeze mnie firm, czynnikiem integrującym. Jak założyłem, istotnym czynnikiem dezintegrującym okazała się fluktuacja, która ma miejsce w niektórych przedsiębiorstwach i właśnie te firmy wykazały niski poziom integracji załóg pracowniczych.

Na podstawie zweryfikowanych hipotez można sformułować kilka uwag dotyczących wszystkich badanych przedsiębiorstw i zastanowić się nad ujawnianymi poziomami integracji pracowniczej. Syntezą moich badań jest sporządzenie skali poziomej z dwoma alternatywnymi biegunami wspólnota – zrzeszenie oraz wykresu, który nazwałem układem współrzędnych. W układzie tym umiejscowiłem przedsiębiorstwa, które kolejno zaliczyłem do poziomów występujących w nich integracji pracowniczej.¹²⁷⁹

Rys. 15. Uchwycone w badanych przedsiębiorstwach poziomy integracji na skali zrzeszenie – wspólnota.



Źródło: opracowanie własne

Zaprezentowaną skalę, zawierającą się w przedziale domkniętym $[-1, 1]$, gdzie punkt (-1) oznacza idealne, modelowe zrzeszenie zaś punkt (1) idealną wspólnotę, podzieliłem na 4-ry równe podprzedziały, w których to ulokowałem zbadane przedsiębiorstwa ze względu na zaobserwowany w nich typ oraz poziom więzi międzypracowniczych. Jak się okazało, wśród 30-stu przebadanych przedsiębiorstw, w 18-stu stwierdziłem przewagę więzi wspólnotowych nad zrzeszeniowymi, a w pozostałej części przedsiębiorstw odwrotnie, czyli dominację związków o przeważającej ilości cech charakteryzujących zrzeszenie. Starając się nieco uszczegółowić ten bardzo ogólny podział zbadanych firm, wyodrębniłem z grupy przedsiębiorstw o przewadze cech wspólnotowych, 1-no, które najbardziej zbliża się do wzorca wspólnoty i 17-cie z niewielką przewagą cech wspólnotowych nad zrzeszeniowymi. Na przedstawionej skali, po stronie przedsiębiorstw z przeważającą ilością cech zrzeszenia, znalazły się 4-ry firmy, w których owa przewaga cech zrzeszeniowych nad wspólnotowymi jest mniejsza, niż ma to miejsce w przypadku 8-miu pozostałych, zbliżających się do modelu zrzeszenia.

Każde z przedstawionych na skali przedsiębiorstw znajduje swoje miejsce w teoretycznym modelu poziomów integracji zbudowanym w układzie

¹²⁷⁹ Układ współrzędnych w formie graficznej jako matryca dla moich badań przedstawiłem w paragrafie 2 rozdziału III

współrzędnych.¹²⁸⁰ Zatem można powiedzieć, że jedno przedsiębiorstwo (Za) znalazło się w obszarze poziomu I, 17-cie przedsiębiorstw w obszarze poziomu II, 4-ry przedsiębiorstwa w poziomie III i 8-em firm w poziomie IV.

Charakteryzując ogólnie przedsiębiorstwa zaliczane do małych na lokalnym rynku częstochowskim można stwierdzić, że znacząca ich ilość, bo jak wynika z badań około 40%, znajduje się na niskim poziomie integracji a właściwie dezintegracji. Stąd ich niska sprawność socjologiczna, która może zaważyć na ich funkcjonowaniu na rynku w perspektywie nadchodzących lat. Jest to tym bardziej niepokojące, że trzeba przewidywać zanik w ogóle lokalnych rynków, w tym także częstochowskiego. Zjawisko zaniku rynków lokalnych powodowane jest globalizacją produkcji w Europie, a szczególnie w Unii Europejskiej. Szczególną cechą rynku globalnego jest wypieranie małych przedsiębiorstw przez duże firmy dysponujące doskonalszą technologią obniżającą cenę produktów. Zwiększona w tym kontekście konkurencyjność rynku wymaga szczególnie dużej koncentracji na elastyczności w procesie modyfikacji lub modernizacji produktów i umiejętności znajdowania nisz rynkowych. Takie zadania wymagają zwiększonej sprawności socjologicznej załóg małych przedsiębiorstw. Tymczasem, jak wykazały badania, zdecydowana większość właścicieli badanych przedsiębiorstw nie rozumie, na czym polega sprawność socjologiczna w jej różnorodnych aspektach. Podnoszenie sprawności pracowników łączy z autokratyzmem. Można powiedzieć jeszcze więcej, co może zaniepokoić, że pracodawcy we wspólnocie pracowniczej widzą raczej zagrożenie dla swojej pozycji właściciela a zarazem decydenta.

Zarysowujący się proces wchłaniania rynków lokalnych przez rynek globalny, będzie swoistym testem na sprawność socjologiczną małych przedsiębiorstw.

¹²⁸⁰ Model ten przedstawiony został w paragrafie 2 rozdziału III na rysunku 9

BIBLIOGRAFIA

1. Akta Cechu Szewców w Częstochowie, *Instrukcja dla Pana Assessora Kunsztu Szweckiego*, Częstochowa dnia 18 lutego 1804 roku.
2. Angell R.C., *The Computation of Indexes of Moral Integration*, [w] *American Journal of Sociology*, 57(1951), nr 1.
3. Angell R.C., *The Integration of American Society*, New York 1941.
4. Angell R.C., *The Moral Integration of American Cities*, Chicago 1951.
5. Archwum Państwowe w Częstochowie, Starostwo Powiatowe Częstochowskie. *Sprawozdanie z dnia 28 II 1929 roku*.
6. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996, seria: Biblioteka Menedżera.
7. Aronson E., *Człowiek istota społeczna*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 1995.
8. Arystoteles, *Dzieła wszystkie*, tłum. Gromska D., Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000, t. 5, (Etyka nikomachejska, Księga IX, rozdz. 9, ust. 1169 b).
9. Arystoteles, *Polityka*, tłum. Piotrowicz L., Wyd. PWN, Warszawa 1964, Księga III, rozdz. 5, ust. 1281a.
10. Baley S., *Wprowadzenie do psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 1964.
11. Bartoszek A., *Kapitał społeczno-kulturowy wobec wymogów rynku*, Wyd. UŚ, Katowice 2003.
12. Bauman Z., *Socjologia*, Wyd. Zysk i S-ka, Warszawa 1996.
13. Berger P.L., Luckmann T., *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1983.
14. Berlin I., *Dwie koncepcje wolności i inne eseje*, Wyd. Res Publica, Warszawa 1991.
15. Blau P.M., *Wymiana społeczna*, [w] *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej*, W. Derczyński, A. Jasińska-Kania [red.], PWN, Warszawa 1975.
16. Blumer H., *Spoleczeństwo jako symboliczna interakcja*, [w] *Kryzys i schizma: antyscjentystyczne tendencje w socjologii współczesnej*, E. Mokrzycki [red.], PIW, Warszawa 1984, seria: Biblioteka Myśli Współczesnej.
17. Bokszański Z., *Tożsamości zbiorowe*, Wyd. Nauk. PWN, 2005.

18. Bolesta-Kukułka K., *Organizacje – ujęcie teoretyczne* [w] Zarządzanie. Teoria i praktyka, A. K. Koźmiński, W. Piotrowski [red.], Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1997.
19. Borkowska S., *Formy udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, [w] *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, nr 7/1990.
20. Borkowski J., *Socjologia i psychologia społeczna. Zarys wykładu*, WSH imienia Aleksandra Gieysztora w Puławach, Puław 2003.
21. Bruce A., Pepitone J.S., *Jak motywować pracowników*, Oficyna Wydawnicza READ ME, Warszawa 2001.
22. Brzeziński J., *Metodologia badań psychologicznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1996.
23. Chelstowski B., *Pojęcia, wskaźniki i korelaty integracji grupy w literaturze socjologicznej*, [w] *Studia Socjologiczne*, Katowice 1966, nr 1.
24. Cofer Ch.N., Appley M.H., *Motywacja: teoria i badania*, PWN, Warszawa 1972.
25. Doktor K., *Socjologia organizacji: szkoły i kierunki badawcze*, [w] *Organizacje. Socjologia struktur, procesów, ról*. W. Morawski [red.], PWN, Warszawa 1976.
26. Durkheim E., *O podziale pracy społecznej*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 1999.
27. Durkheim E., *Zasady metody socjologicznej*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000.
28. Dziennik Ustaw Nr 101, poz. 1178.
29. DzUPRL 1975 Nr 16 poz. 91.
30. Encyklika *Rerum novarum* (O kwestii robotniczej) Ojca Świętego Leona XIII czcigodnym braciom patriarchom, prymasom, arcybiskupom i biskupom świata katolickiego zostającym w łączności ze stolicą apostolską, Wyd. Tum, Wrocław 1996.
31. Encyklika *Sollicitudo rei socialis* Ojca Świętego Jan Pawła II skierowana do biskupów, kapłanów, rodzin zakonnych, synów i córek Kościoła oraz wszystkich ludzi dobrej woli z okazji dwudziestej rocznicy ogłoszenia *Populorum progressio*, Wyd. Tum, Wrocław 1994.
32. *Filozofia starożytna. Wybrane teksty z historii filozofii*, Legowicz J. [red.], PWN, Warszawa 1970.
33. Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wyd. Zys i S-ka, Poznań 2001.
34. Galbraith J.K., *Ekonomia w perspektywie. Krytyka historyczna*, PWE, Warszawa 1992.

35. Gałdzicki Z., *Integracja z zakładem pracy*, [w] Socjologia przemysłu. Wybór tekstów, J. Kulpińska [red.], Warszawa 1974.
36. Gazda J., *Historia gospodarcza*, Wydawca: Wydział Zarządzania i Administracji WSP Kielce, Kielce 1998, t. 1.
37. Gąsiorowski A., *Politechnika Częstochowska 1949-1999*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1999.
38. Goodman N., *Wstęp do socjologii*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1997.
39. Grabina M., *Regiony przemysłowe województwa katowickiego*, Katowice 1963.
40. Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wyd. PWN, Warszawa 1997.
41. Gruszecki T., *Przedsiębiorstwo jako kategoria ekonomiczna*, [w] Teoria i praktyka przemian gospodarczych, J. Jakóbik [red.], Wyd. Ossolineum, Wrocław 1989.
42. Grzelak J. Ł., *Konflikt interesów. Analiza psychologiczna*, PWN, Warszawa 1978.
43. Hilgard E. B., *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1967.
44. Holstein-Beck M., *Być albo nie być menedżerem*, Wydawnictwo Infor, Warszawa 1997.
45. Holstein-Beck M., *Jak być menedżerem*, Wydawca: Centrum Informacji Menedżera, Warszawa 1995.
46. Homans G.C., *Social Behavior as Exchange* (Zachowania społeczne jako wymiana dóbr), [w] The American Journal of Sociology, University of Chicago Press, Chicago 1958, Vol. 63, No. 6
47. Hostyński L., *Wartości utylitarne*, Wyd. Uniw. Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 1998.
48. W. Jacher, *Integracja ideałem, a konflikt złem?*, [w] Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej, W. Jacher [red.], Wyd. Instytutu Śląskiego, Opole 1979.
49. Jacher W., *Teoria więzi społecznej w socjologii Emila Durkheima*, Lublin 1973.
50. Jacher W., *Typologia integracji systemu społecznego*, [w] Studia Socjologiczne, Katowice 1974, nr 1.
51. Jacher W., *Więź społeczna w teorii i praktyce*, Prace Naukowe UŚ w Katowicach nr 857, Katowice 1987.
52. Jacher W., *Zagadnienie integracji systemu społecznego: studium z zakresu teorii socjologii*, PWN, Warszawa-Wrocław 1976.
53. Jałowiecki B., Szczepański M.S., *Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002.

54. Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2000.
55. Jelonek L., *Z dziejów życia muzycznego w Częstochowie*, WSP, Częstochowa 1995.
56. Kamieńska S., *Struktura organizacyjna polskich przedsiębiorstw przemysłowych a integracja pracowników*, [w] W. Jacher [red.], *Analiza struktur i zachowań w przedsiębiorstwie*, Wyd. UŚ, PNUŚ w Katowicach nr 1195, Katowice 1991.
57. Kapsa J., *Przemysłowa Częstochowa. Raport o stanie częstochowskiego przemysłu*, [w] *Gazeta Częstochowska*, tygodnik regionalny, Wydanie nr 14 (495) z 2001-04-05, dział: aktualności.
58. Kapsa J., *Upadek Norymbergi. Częstochowa przemysłowa (V)*, *Gazeta Częstochowska - tygodnik regionalny*, Wydanie nr 18 (499) z 2001-05-10, dział: aktualności.
59. Keynes J.M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1985.
60. Kiesler C.A., Kiesler S.B., *Conformity*, Addison-Wesley, Reading 1969.
61. Kieżun W., *Podstawy organizacji i zarządzania*, KiW, Warszawa 1977.
62. Kieżun W., *Sprawne zarządzanie organizacją*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997.
63. Kotarbiński T., *Medytacje o życiu godziwym*, Wyd. „Wiedza Powszechna”, Warszawa 1986.
64. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław-Warszawa-Kraków Zakład Narodowy im. Ossolińskich Wydawnictwo Polskiej Akademii Naukowej, Poznań 2000, seria: Dzieła wszystkie.
65. Kotarbiński T., Zieleniewski J., *Wydajność pracy*, [w] *Nauka Polska*, 1960, nr 2, rozdz. VIII.
66. Kozak S., *Socjologia grupy*, Wyższa Szkoła Morska w Gdyni, Gdynia 1999.
67. Kożusznik B., *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
68. Krakowski S., *Stara Częstochowa. Studia nad genezą, ustrojem i strukturą ludnościową i gospodarczą Częstochowy (1220-1655)*, Wyd. Księgarni W. Nagłowski i S-ka, Częstochowa 1948.
69. Krzykała F., *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 1998.

70. Krzyżanowski L., *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, metafory, modele, filozofia, metodologia, dylematy, trendy*, PWN, Warszawa 1999.
71. Krzyżanowski L., *Podstawy nauki o organizacji i zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992.
72. Kurnal J., *Biurokracja i biurokratyzm w teorii organizacji i zarządzania*, [w] O sprawności i niesprawności organizacji, [red.] J. Kurnal, Warszawa 1972.
73. L. Gilejko, R. Towalski, *Partnerzy społeczni. Konflikty, kompromisy, kooperacja*, Poltext, Warszawa 2002.
74. Landecker W.S., *Types of Integration and Their Measurement*, [w] American Journal of Sociology, 56(1950-1951), nr 4 lub [w] The Language of Social Research, New York 1962.
75. Lucas R., *Wstęp do gospodarki rynkowej dla Polski*, Profesjonalna Szkoła Biznesu, Kraków 1992.
76. Lundberg G. A., *The Natural Science Trend in Sociology*, [w] American Journal of Sociology, Vol. 61, No. 3 (New York, November 1955), pp. 191-202
77. Lutynski J., *Pytanie kwestionariuszowe jako narzędzie otrzymania danych*, [w] K. Lutyńska, A.P. Wejland [red.], Wywiad kwestionariuszowy. Analizy teoretyczne i badania empiryczne, OFiS PAN, Wrocław 1983.
78. Lutyński J., *Ankieta i jej rodzaje na tle podziału technik otrzymywania materiałów*, [w] Analiza i próby technik badawczych w socjologii. Wrocław – Warszawa – Kraków 1968.
79. Lutyński J., *Techniki otrzymania materiałów i ich podział*, [w] K. Lutyńska, A.P. Wejland [red.], Wywiad kwestionariuszowy. Analizy teoretyczne i badania empiryczne. OFiS PAN, Wrocław 1983.
80. Łęcki K., Szóstak A., *Komunikacja interpersonalna w pracy socjalnej*, Interart, Warszawa 1996.
81. Łucewicz J., *Organizacyjne zachowania człowieka*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999, Prace Naukowe nr 806.
82. Łucewicz J., Stalewski T., *Socjologia organizacji. Zagadnienia wybrane*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1994.
83. Majka J., *Etyka życia gospodarczego*, Wyd. Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1982.

84. Majka J., *Socjologia parafii. Zarys problematyki*, Wyd. Tow. Nauk. KUL, Lublin 1971.
85. Malikowski M., *Pojęciowo – teoretyczne aspekty kontrowersji wokół istoty więzi społecznej*, Studia Socjologiczne 1974, nr 4.
86. Malinowski B., *Naukowa teoria kultury*, [w] Szkice z teorii kultury, tłum. Burzyńska H., Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1958.
87. Mariański J., *Solidarny człowiek wobec wyzwań globalizacji*, [w] Człowiek a rynek, S. Partycki [red.], Tow. Nauk. KUL, Lublin 2004, T. 1.
88. Mariański J., *Wolny rynek i moralność w ocenie społecznego nauczania Kościoła*, [w] Społeczna gospodarka rynkowa w Polsce. Model a rzeczywistość, S. Partycki [red.], Wyd. UMCS, Lublin 2000.
89. Martyniak Z., *Organizacja i zarządzanie*, KiW, Warszawa 1986.
90. Maslow A.H., *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa 1990.
91. Masłyk - Musiał E., *Społeczeństwo i organizacje. Socjologia organizacji i zarządzania*, Wyd. UMCS, Lublin 1999.
92. Mead G.H., *Umysł, osobowość i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 1975.
93. Merton R.K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tłum. E. Morawska, J. Wertenstein-Żuławski, Warszawa 1982.
94. *Metodologiczne problemy badań struktur i procesów społecznych w przedsiębiorstwie*, W. Jacher [red.], Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice 1988, nr 964.
95. *Metody badań socjologicznych*, S. Nowak [red.], PWN, Warszawa 1965.
96. Mika S., *Wstęp do psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 1972.
97. *Milenijny Słownik Wyrazów Obcych*, I. Kamińska-Szmaj [red.], Wydawnictwo Europa, Wrocław 2005.
98. Milian L., *Mechanizm rynku w ocenie aksjologicznej*, Wyd. P.Cz., Częstochowa 2001.
99. Milian L., *Praca, osobowość, kierowanie*, Wyd. P.Cz., Częstochowa 2000.
100. Milian L., *Przedsiębiorczość i przedsiębiorstwo turystyczne. Socjopsychologiczne uwarunkowania sukcesu*, Wyd. P. Cz., Częstochowa 2000.
101. Milian L., *Rynek i zmiany społeczne*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2003.
102. Milian L., *Wprowadzanie do socjologii przemysłu*, Wyd. P. Cz., Częstochowa 1996/1999.

103. Mill J.S., *Utylitaryzm*, PWN, Warszawa 1959.
104. Mill J.S., *Zasady ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1965/66, t. I-II.
105. Mirek F., *System socjologiczny Ludwika Gumplowicza: studium krytyczne*, Drukarnia Stołeczna, Poznań 1930, (opublikowana rozprawa doktorska Uniwersytetu Poznańskiego).
106. Misztal M., *Problematyka wartości w socjologii*, PWN, Warszawa 1980.
107. Morgan G., *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa 1997.
108. Nassalski A., *Przemiany gospodarczo-społeczne w okresie Polski Ludowej*, [w] *Dzieje Częstochowy od zarania do czasów współczesnych*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1964.
109. Nawroth E., *Humanizacja gospodarki rynkowej: ekonomia a etyka*, Wyd. Kontrast, Warszawa 1994.
110. Neuhaus R.J., *Biznes i ewangelia. Wyzwanie dla chrześcijanina-kapitalisty*, Wyd. „W drodze”, Poznań 1993.
111. Nilles J.M., *Telepraca : strategie kierowania wirtualną załogą* , Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003.
112. Nova M., Rauscher A., Zięba M., *Chrześcijaństwo, demokracja, kapitalizm*, Wyd. „W drodze”, Poznań 1993.
113. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Wyd. PWN, Warszawa 1985.
114. Nowakowski S., *Procesy adaptacji i integracji w środowisku wiejskim i miejskim Ziemi Zachodnich*, [w] *Przemiany społeczne na Ziemiach Zachodnich*, W. Markiewicz i P. Rybicki [red.], Poznań 1967.
115. Olszewski H., Zmierzak M., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wyd. „Ars boni et aequi”, Poznań 1994.
116. Ossowska M., *Normy moralne. Próba systematyzacji*, PWN, Warszawa 1985.
117. *Pamiętnik po Częstochowie i Okolicy*, z 40-ma ilustracjami, planem miasta Częstochowy i Mapą Okolic, wydawnictwa Polskiego Towarzystwa Krajoznawczego z 1909 roku.
118. Pareto V., *Uczucia i działania. Fragmenty socjologiczne*, PWN, Warszawa 1994.
119. Parsons T., Smelser N.J., *Funkcjonalne zróżnicowanie społeczeństwa*, [w] *Economy and Society. A study in the integration of economic and social theory*, London 1957, series: International Library of Sociology and Social Reconstruction.
120. Parsons T., *Szkice z teorii socjologii*, PWN, Warszawa 1972.

121. Partycki S., *Elementy społeczne w społecznej gospodarce rynkowej*, Ośrodek Studiów Polonijnych i Społecznych PZKS, Lublin 1996.
122. Partycki S., *Społeczne funkcje rynku*, Wyd. Uniw. M. Curie-Skłodowskiej, Lublin 1998.
123. Pieter J., *Zarys metodologii pracy naukowej*, Wyd. PWN, Warszawa 1975.
124. Pietrański Z., *Twórcze kierownictwo*, PWN, Warszawa 1975.
125. Pius XI, *Quadragesimo Anno. Encyklika papieża Piusa XI do czcigodnych braci patriarchów, prymasów, arcybiskupów, biskupów i innych ordynariuszy, utrzymujących pokój i jedność ze Stolicą Apostolską, także do wiernych chrześcijan katolików świata Quadragesimo anno o chrześcijańskim ustroju społecznym : 15 V 1931 r.*, Wyd. Te Deum, Warszawa 2002.
126. Pius XII, *Encyklika Divini Redemptoris (O Bezbożnym Komunizmie)*, Nakładem Polskiej Katolickiej Agencji Prasowej, Drukarnia Archidiecezjalna - Warszawa, Warszawa 1937.
127. Podedworna H., *Grupy i zbiorowości społeczne*, [w] Socjologia ogólna. Wybrane elementy, J. Polakowska-Kujawa [red.], Oficyna Wydawnicza WSGH, Warszawa 2002.
128. *Podstawowe informacje ze Spisów Powszechnych – Miasto na prawach powiatu Częstochowa*, Ser. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2003.
129. *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*. J. Lichtarski [red.], Wyd. Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2001.
130. Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie: *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Mieście Częstochowa w I półroczu 2006 roku*.
131. *Praktyka kierowania*, D.M. Stewart [red.], Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996.
132. *Psychologia pracy*, X. Gliszczyńska [red.], PWN, Warszawa 1977.
133. Puczyński B., *Rozwój gospodarczo-społeczny Częstochowy w okresie II Rzeczypospolitej*, [w] Dzieje Częstochowy od zarania do czasów współczesnych, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1964.
134. Ratyński W., *Załoga i jej organy w zarządzaniu*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1975.
135. Rauziński R., *Aktywność zawodowa załogi*, [w] Człowiek i praca. Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej, W. Jacher [red.], Wyd. Instytutu Śląskiego, Opole 1979.

136. Robbins S.P., *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa 1998.
137. Rocznik Muzeum w Częstochowie, t. I, *Cmentarzysko kultury łużyckiej w Częstochowie-Rakowie*, [red.] Błaszczyk W., Wydawca: Muzeum w Częstochowie, Częstochowa 1965.
138. Rola H., *Sytuacja ekonomiczno-polityczna w okręgu częstochowskim w latach 1914-1916*, Nad Wartą - dodatek do Gazety Częstochowskiej 1966, R. XI, nr 12.
139. Rousseau J.J., *Trzy rozprawy z filozofii społecznej*, Biblioteka Klasyków Filozofii, Krakowska Drukarnia Naukowa PWN, Warszawa 1956.
140. Say J.B., *Traktat o ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1960.
141. Schumacher E. F., *Małe jest piękne*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1981.
142. Siewierski J., *Kontrola społeczna*, [w] Socjologia ogólna, J. Polakowska-Kujawa [red.], Oficyna Wyd. Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa 2002.
143. Sikorski Cz., *Zachowania ludzi w organizacji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2002.
144. Simmel G., *Socjologia*, PWN, Warszawa 1975.
145. *Słownik Encyklopedyczny. Edukacja Obywatelska*, Wydawnictwo Europa, Wrocław 2001.
146. *Słownik Katolickiej Nauki Społecznej*, W. Piwowarski [red.] Warszawa 1993.
147. *Słownik łacińsko-polski*, K. Kumaniecki [red.], PWN, Warszawa, 1983.
148. *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, W. Kopaliński [red.], Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1994.
149. Sobalski F., *Z badań nad dziejami rzemiosła w Częstochowie*, [w] *Ziemia Częstochowska*, t. VI/VII, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1967.
150. Sobczyk G., *Strategie konkurencji małych i średnich przedsiębiorstw*, Wyd. UMCS, Lublin 2006.
151. *Socjologia ogólna. Wybrane problemy*, J. Polakowska-Kujawa [red.], Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2002.
152. *Socjologia. Problemy podstawowe*, Z. Krawczyk, W. Morawski [red.], PWN, Warszawa 1991.
153. Sołoma L., *Metody i techniki badań socjologicznych. Wybrane zagadnienia*, Wyd. WSP w Olsztynie, Olsztyn 1999.
154. Sołoma L., *Socjologia*, Wyd. WSP w Olsztynie, Olsztyn 1998.

155. Spencer H., *The Nature of Society*, [oraz] *The Factors of Social Phenomena* [w] *Theories of Society*, T. Parsons i in. (ed.), The Free Press, London 1965.
156. Stalewski T., Łucewicz J., *Socjologia organizacji. Zagadnienia wybrane*, Wrocławska Oficyna Nauczycielska, Wrocław 1994.
157. Stoner J.A.F., Wankel Ch., *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1992.
158. Stoner J.A.S., Freeman R.E., Gilbert D.R., *Kierowanie*, Wyd. PWN, Warszawa 2001.
159. Strelau J., *Psychologia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.
160. Strużycki M., *Przedsiębiorstwo a rynek*, PWE, Warszawa 1992.
161. Sylwestrzak A., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1995.
162. Szacki J., *Historia myśli socjologicznej*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2002.
163. Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa 1970.
164. Szczepański J., *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, PWN, Warszawa 1967.
165. Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Znak, Kraków 2002.
166. Sztumska B., Sztumski J., *Człowiek w świecie wartości*, Wydawnictwo Gnome, Katowice 2002.
167. Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wyd. „Śląsk”, Katowice 1995.
168. Świątkiewicz W., *Integracja kulturowa i jej społeczne uwarunkowania*, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice 1987.
169. Świątkiewicz W., *Kapitał kulturowy a zagadnienie integracji społecznej*, [w] *Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa : księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Władysławowi Jacherowi / pod red. Anny Barskiej, Tadeusza Michalczyka, Marka S. Szczepańskiego*. - Katowice : Uniwersytet Śląski ; Opole : Uniwersytet Opolski, 2001, s. 102-104.
170. Tannenbaum R., W.H. Schmidt, *How to Choose a Leadership Pattern*, [w] *Harvard Business Review*, No. 3, 1973.
171. Tönnies F., *Wspólnota i społeczeństwo jako typy więzi międzyludzkich*, [w] *Elementy teorii socjologicznych*, W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki [red.], Warszawa 1975.
172. Tönnies F., *Wspólnota i stowarzyszenie*, Wyd. PWN, Warszawa 1988.
173. Trapczyński W., *Częstochowa*, Biblioteka Dzieł Wybornych, Druk Ed. Nicz i S-ka, Warszawa (ok. 1910 r.).

174. Tuner J. H., *Socjologia – koncepcje i ich zastosowanie*, Wyd. Zysk S-ka, Poznań 1998.
175. Turner J.H., *Struktura teorii socjologicznej*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2004.
176. Turowski J., *Metody integracji funkcjonalnej grupy a dysfunkcjonalności instytucji*, [w] Socjotechnika, A. Podgórecki [red.], Warszawa 1974;
177. Turowski J., *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Wyd. Tow. Nauk. KUL, Lublin 1993.
178. Turowski J., *Socjologia. Wielkie struktury społeczne*, Wyd. Tow. Nauk. KUL, Lublin 1994.
179. Turski R., *Dynamika przemian społecznych w Polsce*, Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1961.
180. *Twórcy naukowych podstaw organizacji*, J. Kurnal [red.], PWE, Warszawa 1972.
181. Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996.
182. *Wielka Encyklopedia Powszechna*, PWN, Warszawa 1966, t. (VII, VIII, X).
183. *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy: materiały z międzynarodowej konferencji zorganizowanej przez Katedrę Zarządzania Zasobami Pracy Akademii Ekonomicznej w Krakowie* (Kraków, 26 i 27 IX 1996 r.) / [materiały zebrali i przygotowali do publikacji Adam Szalkowski i Anna Piechnik-Kurdiel; głosy w dyskusji opracowała Alicja Miś], Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej, Kraków 1997.
184. *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, A.K. Koźmiński, W. Piotrowski [red.], Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1997/2002.
185. *Zbiór dokumentów Zakonu OO Paulinów*, Z. 1, Wydawca: nakładem Ojców Paulinów, 1938.
186. Zieleniewski J., *Organizacja zespołów ludzkich*, PWN, Warszawa 1972.
187. Ziemiński Z., *Elementy socjologii*, Wyd. „Ars boni aequi”, Poznań 1994.
188. Ziemiński Z., *Norma moralna a normy prawne: zarys problematyki*, Prace Wydziału Prawa - Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; nr 6, Poznań 1963.
189. Znamierowski Cz., *Grupa marginalna a procesy integracji społecznej*, [w] Roczniki Socjologii Wsi, 1967, t. 6.
190. Zoll F., *Kierowanie załogą*, PWN, Warszawa 1973.
191. Zwoliński M., *Przewodnik po Częstochowie*, Częstochowa 1997.

Źródła internetowe:

1. Haładyj T., *Od firmy Motte do Elaneksu*, Częstochowa - regionalny dodatek Gazety Wyborczej z dnia 30-01-03; tekst internetowy na stronie:
<http://miasta.gazeta.pl/czestochowa/1,35269,1303155.html>
2. Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment, Muzafer Sherif, O. J. Harvey, B. Jack White, William R. Hood, Carolyn W. Sherif (1954/1961) [w] *Classics in the History of Psychology*, An internet resource developed by Christopher D. Green, York University, Toronto, Ontario
<http://psychclassics.yorku.ca/Sherif/>.
3. *Redemptor hominis* - 4 marca 1979; *Laborem exercens*, encyklika o pracy ludzkiej (z okazji 90-siątej rocznicy encykliki *Rerum novarum*) - 14 września 1981; *Sollicitudo rei socialis*, encyklika z okazji 20-stej rocznicy ogłoszenia *Populorum progressio* - 30 grudnia 1987; *Centesimus annus*, encyklika w setną rocznicę encykliki *Rerum novarum* - 1 maja 1991.
<http://pl.wikisource.org/wiki/Kategoria:Encykliki>
4. Szczepański M.S., Społeczności lokalne i regionalne a ład kontynentalny i globalny, Tychy, sierpień 2004; tekst zaczerpnięty ze strony internetowej:
<http://www.jezyk-polski.pl/pts/mszczepanski.htm>
5. Wyciąg z pracy E. Durkheima, *Communante et societe selon Tönnies*, sporządzony przez Jean-Marie Tremblay. Tekst elektroniczny ze strony:
<http://pages.infinet.net/sociojmt>
6. <http://encyklopedia.interia.pl/>
7. <http://ssr1.uchicago.edu/PRELIMS/Theory/thmisc1.html#SPENCER>
8. <http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/3/3c/Mapa1839CZEWA.png>
9. http://www.bautz.de/bbkl/t/toennies_f.shtml
10. <http://www.czestochowa.czyst.pl/przemysl.html>
11. http://www.czestochowa.um.gov.pl/miasto/ekologia/plan_gospodarki/rozdzial%201.doc

SPIS TABEL

Tabela 1. Charakterystyka stylów kierowania.....	146
Tabela 2. Stan częstochowskiego przemysłu na 1 grudnia 1924 roku.....	178
Tabela 3. Zmiany w ilości przedsiębiorstw w Częstochowie w latach 2002- 2006..	184
Tabela 4. Częstochowskie podmioty gospodarki ¹²⁸¹ zarejestrowane w rejestrze regon w 2006 roku (stan w dniu 30 VI).....	185
Tabela 5. Podział częstochowskich podmiotów gospodarczych ze względu na ich wielkość (małe, duże, średnie) zarejestrowane w rejestrze regon w 2006 roku	185
Tabela 6. Częstochowskie podmioty gospodarki ¹²⁸² zarejestrowane w rejestrze regon według wybranych branż oraz liczby zatrudnionych w 2005 roku.....	186
Tabela 7. Dziedziny działalności badanych przedsiębiorstw	197
Tabela 8. Zestawienie badanych przedsiębiorstw pod względem branżowym, liczby zatrudnionych pracowników ogółem oraz liczby pracowników biorących udział w sondażu.....	198
Tabela 9. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na płeć.....	219
Tabela 10. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na wiek.....	221
Tabela 11. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na wykształcenie.....	224
Tabela 12. Ocena obciążenia wysiłkiem fizycznym i psychicznym na stanowisku produkcyjnym z podziałem na staż pracy.....	225
Tabela 13. Obraz fluktuacji pracowniczej w wybranych przedsiębiorstwach.....	227
Tabela 14. Stopień akceptacji czasu pracy w przedsiębiorstwach zbioru „C”	228

¹²⁸¹ Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie

¹²⁸² Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz zatrudnionych za granicą, fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji, a także pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie

Tabela 15. Formy zachowań określające poziom stosunków międzyludzkich we wskazanych zakładach pracy	229
Tabela 16. Akceptacja (lubienie) członków zespołu pracowniczego	232
Tabela 17. Możliwość akceptacji innego członka zespołu przez wymuszenie, gdyż nie można go ignorować	232
Tabela 18. Możliwość wskazania osób w swoim zespole pracowniczym, które powinny go opuścić ze względu na trudności we współpracy	233
Tabela 19. Najczęściej żałuje się odejścia	233
Tabela 20. Deklaracja niechęci ofiarowania pomocy którejś osobie z zespołu	234
Tabela 21. Powód deklarowanej pomocy	234
Tabela 22. Deklaracja pomocy innemu członkowi przedsiębiorstwa, jeśli miał on trudności z wykonywaniem zadania	235
Tabela 23. Podejmowanie w zespole tematów wykraczających poza zakres rozmów służbowych	235
Tabela 24. Powody podejmowania rozmów pozasłużbowych	236
Tabela 25. Funkcjonowanie pozaformalnych kontaktów międzypracowniczych	236
Tabela 26. Formy pozaformalnych kontaktów międzypracowniczych	237
Tabela 27. Noszenie skrywanej niechęci, urazu do wybranej osoby lub osób, będących członkami tego samego zespołu pracowniczego	238
Tabela 28. Powody niechęci do współpracowników	238
Tabela 29. Poszukiwanie uznania w oczach szefa kosztem innych osób z zespołu	239
Tabela 30. Powody poszukiwania uznania w oczach szefa kosztem innych osób zaobserwowane przez respondentów u innych pracowników	240
Tabela 31. Obecność w firmie osób, których praca wymaga stałej kontroli	240
Tabela 32. Częstotliwość kłótni między pracownikami	241
Tabela 33. Najczęstsze powody konfliktów, których wyrazem jest kłótnia	242
Tabela 34. Wartości jakie preferują respondenci według liczby wskazań	244
Tabela 35. Charakterystyka demograficzna pracodawców	245
Tabela 36. Spełnianie przez pracowników zatrudnionych w firmie wymagań stawianych przez pracodawcę	245
Tabela 37. Sprawność zawodowa pracowników w podziale na płeć	247
Tabela 38. Stosunek pracodawców do pracowników z wyższym wykształceniem	248
Tabela 39. Ocena pracodawców stosunku do pracy pracowników	249

Tabela 40. Możliwość podejmowania pracy w ramach nadgodzin oraz korzystanie z nich przez pracowników - w opiniach pracodawców	250
Tabela 41. Powody konfliktów pracowniczych	252
Tabela 42. Relacje pracowników z szefem	256
Tabela 43. Rozmowy szefa o problemach firmy z pracownikami	257
Tabela 44. Zestawienie rozmów szefa z pracownikami o problemach firmy z częstotliwością wszystkich spotkań	259

SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Fazy integracji społecznej wraz z czynnikami je kształtującymi.....	15
Rys. 2. Zmodyfikowana koncepcja integracji społecznej G.C. Homansa.....	17
Rys. 3. Czynniki sprawcze integracji.....	20
Rys. 4. Szczegółowy schemat zazębiania się pierwotnych czynników sprawczych integracji.....	21
Rys. 5. Czynniki warunkujące wyodrębnianie się grupy w strukturze społecznej..	85
Rys. 6. Powstawanie grupy nieformalnej w kontekście celu.....	114
Rys. 7. Przedsiębiorstwo w ujęciach definicyjnych.....	128
Rys. 8. Czynniki warunkujące sprawność rynkową przedsiębiorstwa.....	133
Rys. 9. Poziomy integracji pracowników małych przedsiębiorstw.....	135
Rys.10. Schemat stylów kierowania według R. Tannenbauma i W.H. Schmidta..	147
Rys. 11. Siatka stylów kierowania według R.R. Blake’a i J.S. Moutona.....	148
Rys. 12. Dobór próby badawczej.....	166
Rys. 13. Mapa z 1839 - zaznaczona Częstochówka, Częstochowa i Nowa Częstochowa.....	173
Rys. 14. Plan sytuacyjny dzielnic miasta Częstochowy.....	192
Rys. 15. Uchwycone w badanych przedsiębiorstwach poziomy integracji na skali zrzeszenie – wspólnota	265

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Zróżnicowanie branżowe przedsiębiorstw częstochowskich.....	165
Wykres 2. Zmiany liczby pracujących w Częstochowie w głównych sektorach gospodarki.....	187

NARZĘDZIA BADAWCZE

Kwestionariusz ankiety

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
Katedra Zarządzania Personelem
42-200 Częstochowa
ul. Armii Krajowej 19B

Do użytku
wewnętrznego

Kwestionariusz badania poziomów integracji pracowników w małych przedsiębiorstwach częstochowskich

Szanowni Państwo!

Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej prowadzi badania związane z problemem integracji pracowników małych przedsiębiorstw na rynku lokalnym w Częstochowie. Celem tego badania jest poznanie opinii pracowników na temat ich stosunku do siebie oraz o roli kierownika w budowaniu sprawnego zespołu pracowniczego. Badania mają charakter wyłącznie naukowy, stąd są w pełni anonimowe i w związku z tym, prosimy o pełne i wyczerpujące odpowiedzi. Zbiorcze opracowanie ankiet ze wszystkich przedsiębiorstw objętych badaniem umożliwi sformułowanie wniosków dotyczących opinii szerszej reprezentacji pracowników w sprawach będących przedmiotem badania. Badania takie przeprowadzamy w 30 przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 pracowników na terenie miasta powiatowego Częstochowa.

Z góry dziękujemy za życzliwą współpracę.

Częstochowa 2004/2005

Wypełnienie ankiety polega na wstawieniu w ramkę obok wybranej odpowiedzi znaczka „X” oraz na podaniu własnych propozycji odpowiedzi bądź dokonania komentarza lub opisu w miejscach wykropkowanych. Jeśli w pytaniu (bądź w nawiasie obok danego pytania) nie jest ściśle określona ilość koniecznych skreśleń, należy dokonać tylko jednego wskazania.

1. Czy wszystkie osoby, znajdujące się w Pana/Pani zespole pracowniczym, są przez pozostałą część zespołu lubiane?

☐ TAK ☐ NIE

Jeśli NIE, to dlaczego?.....
.....
.....

2. Czy są w zespole osoby, które nie byłyby zaakceptowane przez Pana/Panią, gdyby nie było takiej konieczności?

☐ TAK ☐ RACZEJ NIE

☐ RACZEJ TAK ☐ NIE

3. Czy są w zespole osoby, którym nie chciałby Pan/Pani pomóc?

☐ TAK ☐ NIE

Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi.

.....
.....
.....

4. Czy potrafi Pan/Pani wskazać w swoim zespole pracowniczym osoby, które powinny go opuścić?

☐ TAK ☐ NIE

Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi.

.....
.....
.....

5. Czy w kontaktach ze współpracownikami podejmuje Pan/Pani tematy wykraczające poza zakres rozmów służbowych?

☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to dlaczego? (prosimy o zaznaczenie najważniejszego z czynników)

- ☐ ponieważ mam potrzebę poradzenia się kogoś w moich sprawach osobistych
- ☐ ponieważ mamy podobne zainteresowania
- ☐ bo z natury jestem osobą otwartą na innych
- ☐ inny czynnik (proszę wymienić jaki?)

6. Czy żałowałby Pan/Pani, gdyby jakaś konkretna osoba chciała lub musiała odejść z firmy?

☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to odejścia której z osób byłoby Panu/Pani najbardziej żal? (prosimy o zaznaczenie najwyżej dwóch ze wskazanych cech charakteryzujących taką osobę)

- ☐ fachowca dobrze wykonującego pracę
- ☐ partnera na stanowisku pracy
- ☐ członka rodziny
- ☐ kogoś, kto z pewnością pozostanie bezrobotnym bez środków do życia
- ☐ inna osoba (proszę wymienić jaka?).....

7. Czy jest Pan/Pani skłonny pomóc innemu członkowi przedsiębiorstwa, jeśli miałby on trudności z wykonaniem zadania?

☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to dlaczego?

- ☐ bo lubię pomagać innym
- ☐ ponieważ, kiedyś również mnie podano pomocną dłoń
- ☐ ponieważ „słabe ogniwo” w zespole źle wpływa na wyniki całości grupy pracowniczej

8. Czy Pan/Pani planuje odejście z firmy?

☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to niech Pan/Pani wskaże najważniejszy powód odejścia.

- ☐ ponieważ płace są zbyt niskie
- ☐ ponieważ znalazłem bardziej atrakcyjną pracę
- ☐ ponieważ nie da się wytrzymać atmosfery stałych podejrzeń i donosicielstwa w firmie
- ☐ ponieważ praca w firmie, w której obecnie jestem zatrudniony, nie zaspokaja moich ambicji zawodowych
- ☐ inny powód, (jaki?).....

9. Prosimy o uszeregowanie wymienionych czynników, ze względu na które ceni sobie Pan/Pani najbardziej pracę w firmie, w kolejności preferencji, wpisując w odpowiedniej kratce – cyfry od 1 do 11, gdzie 1 oznacza najważniejszą z cenionych rzeczy, zaś 11 najmniej cenioną spośród wymienionych. (jeśli inny czynnik nie zostanie podany, to skala obejmie cyfry od 1 do 10)

- ☐ wysokie zarobki
- ☐ rodzaj wykonywanej pracy (fizyczna, umysłowa, mieszana)
- ☐ przyjacielskie stosunki międzyludzkie (klimat w firmie)
- ☐ partnerski stosunek kierownika (tzw. szefa) do pracowników
– czyli demokratyczny styl kierowania firmą
- ☐ bliska odległość do miejsca pracy
- ☐ perspektywy rozwojowe pracowników firmy
- ☐ czas pracy
- ☐ twórczy charakter pracy
- ☐ zespołowość pracy
- ☐ stabilizacja, bezpieczeństwo
- ☐ inny czynnik, (jaki?).....

10. Czy Pan/Pani jest związany(-a) ze swoją firmą wyłącznie zarobkowo?
Jeśli pozostaje Pan/Pani przy niej ze względu na poczucie wartości czegoś, czego nie powinno się utracić, a co nie dotyczy bezpośrednio zarobków, proszę zaznaczyć NIE?

- ☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to prosimy o podanie, co to jest oraz uzasadnienie dlaczego czynnik ten ma dla Pana/Pani tak duże znaczenie.

.....
.....

11. Jakie są Pana/Pani relacje z szefem?

- ☐ częste i życzliwe
- ☐ częste i oschłe
- ☐ przeciętne, jeśli chodzi o liczę spotkań i stosunek emocjonalny
- ☐ rzadkie i życzliwe
- ☐ rzadkie i oschłe

12. Czy w firmie, w której Pan/Pani pracuje, zajmuje się pracą zgodnie ze swoimi kwalifikacjami?

- ☐ TAK
☐ NIE
☐ CZĘŚCIOWO

13. Czy Pana/Pani szef rozmawia o problemach firmy z pracownikami?

- ☐ TAK
☐ NIE
☐ TYLKO Z WYBRANYMI OSOBAMI

14. Czy w przedsiębiorstwie, którego Pan/Pani jest pracownikiem, funkcjonują inne (poza stanowiskiem pracy) formy kontaktów międzypracowniczych?

- ☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to prosimy o wskazanie tych form kontaktów.

- ☐ zebrania
☐ spotkania integracyjne
☐ imieniny szefa, koleżanek, kolegów w miejscu pracy
☐ wizyty w domach koleżanek/kolegów z pracy
☐ inne (jakie?).....

Czy udział w tych kontaktach traktuje Pan/Pani jako obowiązek koleżeńsko-służbowych, czy też uczestniczy w nich z przyjemnością?

- ☐ OBOWIĄZEK ☐ PRZYJEMNOŚĆ

15. Czy w Pana/Pani zespole są osoby, których praca wymaga stałej kontroli?

- ☐ TAK ☐ NIE ☐ NIE WIEM

Jeśli TAK, to dlaczego?.....

.....
.....

16. Czy w zespole pracowniczym są osoby, co, do których skrywa Pan/Pani niechęć, urazę?

☐ TAK ☐ NIE

Jeśli TAK, to dlaczego? (prosimy o zaznaczenie wszystkich tych odpowiedzi, które uzna Pan/Pani za właściwe)

- ☐ z powodu różnicy poglądów
- ☐ ponieważ osoba (osoby) ta jest słabym pracownikiem
- ☐ ponieważ osoba ta doniosła kiedyś na Pana/Panią kierownictwu
- ☐ osoba ta korzysta niezasłużenie z pewnych przywilejów

17. Jak często w Pana/Pani firmie dochodzi do kłótni między pracownikami?

- ☐ często, bo codziennie
- ☐ rzadko, bo kilka razy w roku
- ☐ rzadko, bo nie pamiętam kiedy ostatnio (ale nie częściej niż raz w roku)

Prosimy o podanie w przybliżeniu ile dni temu była istotna kłótnia w przedsiębiorstwie, o której

Pan/Pani pamięta, i co było jej przedmiotem: dni temu, a dotyczyła.....

.....

18. Co najczęściej jest powodem konfliktów?

- ☐ niewłaściwe (tzw. byle jakie) wykonanie pracy
- ☐ zła organizacja pracy
- ☐ nieuzasadnione różnice w zarobkach
- ☐ niesprawiedliwy podział premii i nagród
- ☐ cedowanie (tzw. zwalanie) obowiązków na drugiego
- ☐ różnice światopoglądowe członków grupy pracowniczej
- ☐ inny powód *(prosimy wymienić jaki?)*.....

.....

19. Czy mógłby Pan/Pani wskazać w zespole osoby, które chcą się wyróżnić kosztem innych i uzyskać w ten sposób uznanie w oczach szefa?

☐ TAK ☐ NIE

Jeżeli TAK, to dlaczego? (prosimy o zaznaczenie najważniejszego z czynników)

- ☐ ponieważ zależy im na wyższych zarobkach
☐ ponieważ dążą do zaspokojenia swoich „chorych” aspiracji zawodowych za którymi nie idą w parze kwalifikacje czy umiejętności
☐ inne powody (*prosimy wymienić jakie?*).....

20. Czy w Pana/Pani przedsiębiorstwie są osoby, które często spóźniają się lub nie przychodzą do pracy?

☐ TAK ☐ NIE

Jeżeli TAK, to dlaczego?

- ☐ z lenistwa
☐ ponieważ nadużywają alkoholu
☐ wykorzystują znajomość z kierownikiem
☐ z powodu choroby dziecka (lub innej bliskiej osoby)
☐ inne powody (*jakie?*).....

21. Co w największej mierze decyduje o wysokości wynagrodzenia pracownika firmy w której Pan/Pani pracuje?

- ☐ wielkość wysiłku i wydajność pracownika
☐ posiadane kwalifikacje i umiejętności
☐ „lizusostwo”, „wazeliniarstwo” w stosunku do przełożonych
☐ układy i koneksje np. pokrewieństwo z pracodawcą
☐ inne (*jakie?*).....

22. Co dla Pana/Pani w pracy jest najważniejsze?

- ☐ uzyskanie dobrych zarobków
☐ dobre warunki socjalno-bytowe
☐ dobre stosunki międzyludzkie
☐ wykonywanie ciekawej, interesującej pracy

23. Gdyby Pan/Pani miał(a) możliwość podjęcia lepszej pracy, ale poza środowiskiem lokalnym, to czy zdecydowałby się Pan/Pani na to?

☐ TAK ☐ NIE

24. Czy uważa Pan/Pani, że firma w której pracuje, ma szanse dalej rozwijać się na rynku, czy przewiduje jej upadłość w ciągu najbliższych trzech lat?

☐ ZDECYDOWANIE TAK
☐ RACZEJ TAK
☐ RACZEJ NIE
☐ ZDECYDOWANIE NIE
☐ TRUDNO POWIEDZIEĆ

Jeżeli wybrał Pan/Pani odpowiedź ZDECYDOWANIE NIE lub RACZEJ NIE, to prosimy sprecyzować z jakiego powodu:

☐ kurczącego się rynku zbytu
☐ silnej konkurencji
☐ braku kapitału na zakup nowych technologii
☐ inny powód (jaki?).....

25. Czy Pan/Pani ma możliwość swobodnego kontaktowania się ze współpracownikami, podczas wykonywania czynności pracy?

☐ TAK ☐ NIE

26. Czy odpowiada Panu/Pani czas pracy, w wymiarze jednego tygodnia?

☐ TAK ☐ NIE

27. Czy w okresie około sześciu miesięcy zrezygnował ktoś z Pana/Pani współpracowników z pracy?

☐ TAK ☐ NIE

Charakterystyka firmy, w której pracuje osoba wypełniająca ankietę

- **Firma, w której Pan/Pani pracuje charakteryzuje się typem działalności:**
(w przypadku działalności mieszanej prosimy o dokonanie stosownej liczby zakreśleń)

produkcyjnym ☐

usługowym ☐

handlowym ☐

- **Jak można określić rodzaj branży, którą zajmuje się Pana/Pani firma?**
(Stosownie do rodzaju branży prosimy wpisać. Dla ułatwienia podajemy przykłady: obuwnicza, spożywcza, chemiczna, elektroniczna i inna)

- **Ilu pracowników jest zatrudnionych wraz z Panem/Panią w firmie?**
(Prosimy wpisać cyfrą)

zatrudnionych

- **Ile lat firma funkcjonuje na rynku?**

lat

Informacje o osobie wypełniającej ankietę

- **Płeć:** Kobieta ☐ Mężczyzna ☐

- **Wiek:**

do 20 lat ☐

21 – 30 lat ☐

31 – 40 lat ☐

41 – 50 lat ☐

51 i więcej lat ☐

- **Staż pracy w firmie, w której obecnie Pan/Pani pracuje:**

lat

- **Którym kolejnym miejscem pracy jest dla Pana/Pani obecne przedsiębiorstwo?**

- ☐ pierwszym
- ☐ drugim
- ☐ trzecim
- ☐ czwartym i dalszym

- **Wykształcenie:**

- ☐ podstawowe
- ☐ zasadnicze zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ policealne zawodowe
- ☐ wyższe

- **Rodzaj wykonywanej pracy:**

- ☐ produkcyjna
- ☐ administracyjna

- **Pełniona funkcja:**

- ☐ szeregowy pracownik
- ☐ kierownik

Dyspozycje do wywiadu z pracownikami

Pytanie 1

Co w największej mierze decyduje o wysokości wynagrodzenia pracownika firmy w której Pan/Pani pracuje?

- ☐ wielkość wysiłku i wydajność pracownika
- ☐ posiadane kwalifikacje i umiejętności
- ☐ „lizusostwo”, „wazeliniarstwo” w stosunku do przełożonych
- ☐ układy i koneksje np. pokrewieństwo z pracodawcą
- ☐ inne (*jakie?*).....

Pytanie 2

Które z przedstawionych twierdzeń, dotyczących uczestnictwa w zebraniach członków przedsiębiorstwa, odnosi się do Pana/Pani?

- ☐ chodziłem na wszystkie zebrania ponieważ były one obowiązkowe
- ☐ chodziłem na te zebrania, na których były omawiane sprawy związane z wykonywaniem pracy na moim stanowisku
- ☐ chodziłem tylko na te zebrania, których tematykę uważałem za najbardziej interesującą
- ☐ chodziłem na zebrania niesystematycznie, bez specjalnego wyboru
- ☐ nie chodziłem na żadne zebrania
- ☐ w firmie, w której pracuję nie organizuje się zebrań

Pytanie 3

Gdyby Pana/Pani przedsiębiorstwu groziło bankructwo (a więc jego likwidacja), to: (proszę wybierać jedną ze wskazanych odpowiedzi)

- ☐ starałbym się zawczasu zmienić miejsce pracy
- ☐ oczekiwałbym na ostateczne decyzje i ewentualną pomoc instytucji pośrednictwa pracy w jej znalezieniu
- ☐ aby temu zapobiec, zgodziłbym się na zmniejszenie zarobków i świadczeń socjalnych
- ☐ zgodziłbym się na zmniejszenie zarobków i świadczeń socjalnych, ale pod warunkiem, że kierownictwo przedsiębiorstwa postąpi w ten sam sposób
- ☐ gotów byłbym pracować bez dodatkowego wynagrodzenia w dni wolne od pracy w dłuższym czasie
- ☐ domagałbym się zmiany i rozliczenia kierownictwa przedsiębiorstwa
- ☐ oczekiwałbym ratunku dla przedsiębiorstwa ze strony władz zwierzchnich (np. ministerstwa)
- ☐ mobilizowałbym siebie i innych do podjęcia różnych kompleksowych działań wewnątrz przedsiębiorstwa w celu jego uzdrowienia
- ☐ inne zachowania (*jakie?*).....

Pytanie 4

Chciałbym dowiedzieć się, które spośród wielu czynników związanych z pracą są dla Pana/Pani najważniejsze. Na podstawie wielu rozmów z pracownikami wybrałem 5 czynników najczęściej występujących, które można uznać za najważniejsze. Przedstawiam je Panu/Pani do wyboru w taki sposób, że każdy jest zestawiony z każdym. Powstało w ten sposób 10 par czynników. Prosiłbym Pana/Panią, aby w każdej z tych par podkreślił Pan(i) ten czynnik, który jest dla Pana(i) ważniejszy. Proszę nie opuszczać żadnej z par i w każdej z nich wybrać jeden czynnik :

1. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ uzyskanie dobrych zarobków
- ☐ dobre warunki socjalno-bytowe

2. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ dobre stosunki międzyludzkie
- ☐ wykonywanie ciekawej, interesującej pracy

3. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ wykonywanie pracy społecznie użytecznej, ważnej dla wszystkich
- ☐ dobre warunki socjalno-bytowe

4. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ uzyskanie dobrych zarobków
- ☐ dobre stosunki międzyludzkie

5. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ wykonywanie ciekawej, interesującej pracy
- ☐ wykonywanie pracy społecznie użytecznej, ważnej dla wszystkich

6. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ dobre warunki socjalno-bytowe
- ☐ dobre stosunki międzyludzkie

7. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ wykonywanie ciekawej, interesującej pracy
- ☐ uzyskanie dobrych zarobków

8. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ dobre stosunki międzyludzkie
- ☐ wykonywanie pracy społecznie użytecznej, ważnej dla wszystkich

9. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

- ☐ dobre warunki socjalno-bytowe
- ☐ wykonywanie ciekawej, interesującej pracy

10. Co jest dla Pana(i) ważniejsze?

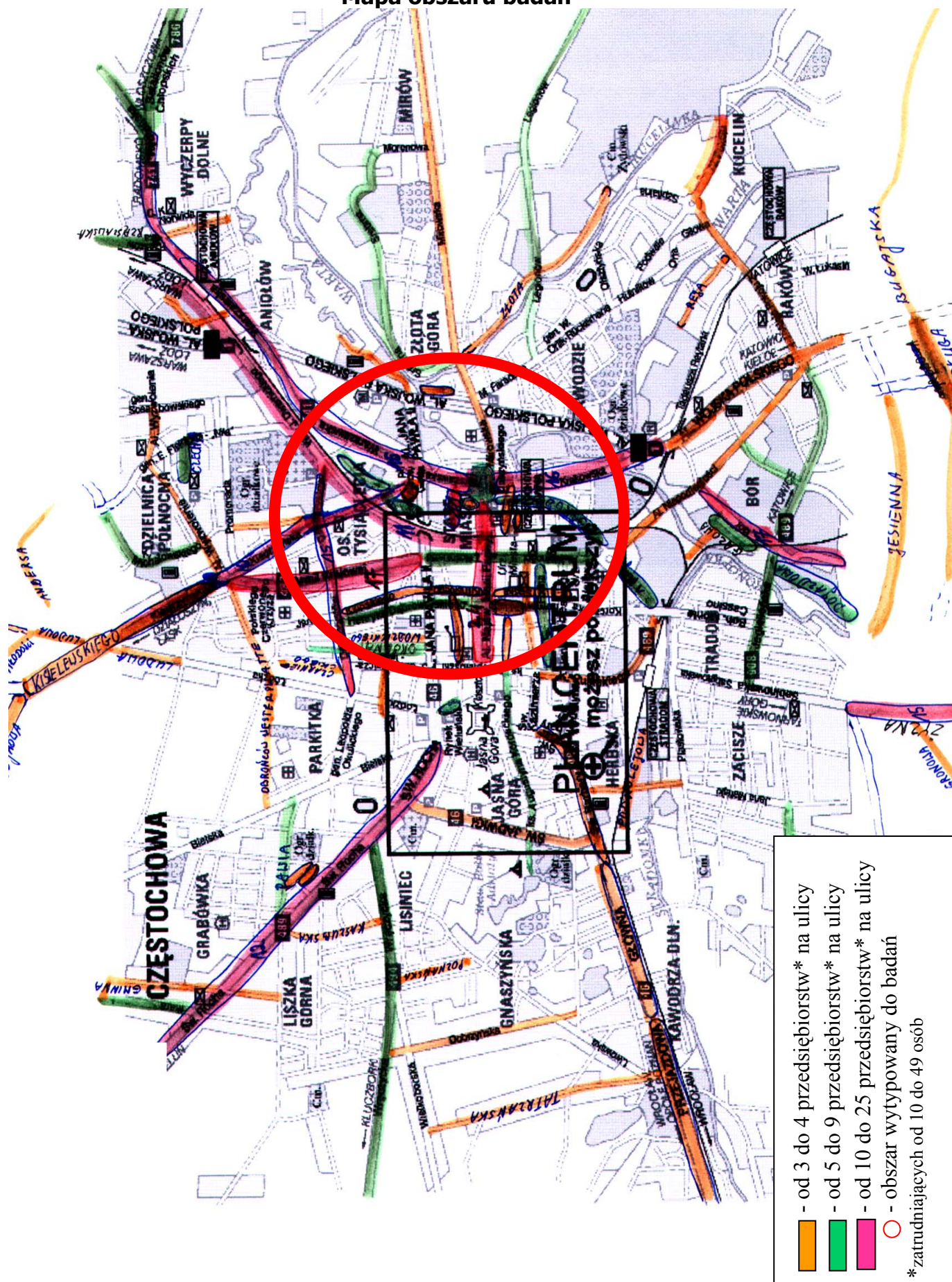
- ☐ wykonywanie pracy społecznie użytecznej, ważnej dla wszystkich
- ☐ uzyskanie dobrych zarobków

Dyspozycje do wywiadu z pracodawcami

1. Jak ocenia Pan/i wyniki rynkowe swojego przedsiębiorstwa?
Satysfakcjonujące czy nie, jeżeli nie, to dlaczego?
2. Czy przedsiębiorstwo ma możliwość dalszego rozwoju lokalnego albo ponadlokalnego?
3. Czy pracownicy, których Pan/i zatrudnia spełniają wymagania Pana/i jako pracodawcy?
4. Bardziej sprawnymi zawodowo są kobiety czy mężczyźni?
5. Czy pracownicy kształcą się i jaki to ma wpływ na kondycję firmy?
6. Czy występuje u Pana/i zjawisko fluktuacji?
Jeżeli tak, to w jaki zakresie i z jakich powodów?
7. Jak pracownicy według Pana/i traktują swoją pracę? (Lubią ją czy wykonują ją z przymusu ekonomicznego?)
8. Czy prowadzi Pan/i jakąś politykę awansową?
9. Czy płace pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie są porównywalne do innych lokalnych firm?
10. Czy stosuje Pan/i system płaca + premia?
11. Czy docierają do Pana/i informacje o konfliktach pracowniczych?
Jeżeli tak, to jak Pan/i je rozładowuje i czego one dotyczą?
12. Czy posiada Pan/i wykształcenie zgodne z profilem firmy? Jeżeli tak, to jakie?
13. W jakim przedziale wiekowym mieści się Pan/i?
 - od 20 do 29 lat,
 - od 30 do 39 lat,
 - od 40 do 49 lat,
 - od 50 i więcej.
14. Ile poświęca Pan/i czasu pracy na rzecz swojej firmy?
15. Czy pracownicy korzystają z nadgodzin i w jakim zakresie?
16. Gdyby Pan/i mógł/a wybierać w prowadzeniu jakiejś firmy, to czy obecna Pana/i firma byłaby optymalną?
17. Czy stosuje Pan/i spotkania integracyjne z załogą?
18. Jaki styl kierowania załogą pracowniczą Pan/i preferuje w swojej firmie?
(Przed udzieleniem odpowiedzi przez pracodawcę, krótko wyjaśnić mu, o co w pytaniu chodzi – opis stylów kierowania)

DODATKOWE MATERIAŁY INFORMACYJNE

Mapa obszaru badań



Struktura zawodowa ludzi czynnych zawodowo w Częstochowie

Wyszczególnienie	Ogółem	Pracownicy najemni	Pracodawcy	Pracujący na własny rachunek
Ogółem w tym:	87897	72495	5700	8138
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy (urzędnicy różnych szczebli)	8089	4498	3038	534
Specjaliści (pracownicy różnych branż produkcyjnych i pozaprod. postrzegani jako znaczący specjaliści np. nauczyciele, prawnicy, lekarze itp)	15694	14066	506	940
Technicy i inny średni personel (pracownicy z średnim tech. wykształceniem pracujący w dużych przedsiębiorstwach)	12499	10497	526	1258
Pracownicy biurowi (pracownicy administracji przedsiębiorstw, ekonomiści, zarządzanie i marketing)	7829	7624	31	119
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (pracownicy handlu, z przewagą wykształcenia zasadniczego i średniego)	10991	8010	577	2087
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (pracownicy wykonujący zawody ogrodnicze oraz leśnicy)	808	180	32	399
Robotnicy przemysłowi wykwalifikowani i rzemieślnicy (zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach)	16882	14288	821	1504
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (pracujący w dużych przedsiębiorstwach)	9044	7781	116	1037
Pracownicy przy pracach prostych (pracownicy niewykwalifikowani i bez kwalifikacji)	5534	5166	44	234

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze Spisu Powszechnego 2002¹

¹ Podstawowe informacje ze Spisów Powszechnych – Miasto na prawach powiatu Częstochowa, Ser. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2003

Statystyka częstochowskiego bezrobocia

Stopa bezrobocia w ostatnich latach

Rok	Liczba %
1997	5,7
1998	5,9
1999	7,7
2000	13,9
2001	14,2
2003	16,5
2004	16,3
2006	14,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Struktura bezrobocia według wieku

	1995	1996	1997	1998	1999	2003	2006
do 24 lat	31,4%	25,6%	25,5%	28,0%	26,1%	17,7%	12,5%
25 – 34	25,0%	25,5%	26,5%	26,0%	24,9%	25,6%	24,9%
35 – 44	27,3%	28,8%	28,0%	27,3%	26,8%	23,1%	21,1%
45 – 54	13,8%	17,2%	17,0%	16,0%	19,7%	29,5%	32,3%
55 lat i więcej	2,5%	2,9%	3,0%	3,0%	2,5%	4,7%	9,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Bezrobotni zarejestrowani i oferty pracy w 2006 roku

Bezrobotni zarejestrowani					Stopa bezrobocia rejestrowanego w %	Oferty pracy (w ciągu miesiąca)
ogółem	z ogółem					
	kobiety	bez prawa do zasiłku	dotychczas nie pracujący	w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki		
15851	8215	14182	3541	302	14.0	514

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zestawienie struktury pracujących oraz bezrobotnych w Częstochowie

Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni
Ogółem w tym:	87897 = 100%	15851 =100%
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy (urzędnicy różnych szczebli)	8089 (9%)	brak danych
Specjaliści (pracownicy różnych branż produkcyjnych i pozaprod. postrzegani jako znaczący specjaliści np. nauczyciele, prawnicy, lekarze itp)	15694 (18%)	8%
Pracownicy biurowi (pracownicy administracji przedsięb., ekonomiści, zarządzanie i marketing)	7829 (9%)	
Technicy i inny średni personel (pracownicy z średnim tech. wykształceniem pracujący w dużych przedsięb.)	12499 (14%)	10%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (pracownicy wykonujący zawody ogrodnicze oraz leśnicy)	808 (1%)	brak danych
Robotnicy przemysłowi wykwalifikowani i rzemieślnicy (zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach)	16882 (19%)	12,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (pracujący w dużych przedsiębiorstwach)	9044 (10%)	14,2%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (pracownicy handlu, z przewagą wykształcenia zasadniczego i średniego)	10991 (12,5%)	16%
Pracownicy przy pracach prostych (pracownicy niewykwalifikowani i bez kwalifikacji) np. robotnicy budowlani	5534 (6%)	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze Spisu Powszechnego 2002¹
oraz danych GUS

¹ Podstawowe informacje ze Spisów Powszechnych – Miasto na prawach powiatu Częstochowa, Ser. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2003

Stosunek ilości mieszkańców do gęstości zaludnienia w miastach powiatowych województwa śląskiego

Miasto	Liczba ludności	Gęstość zaludnienia
<i>Częstochowa</i>	<i>246890</i>	<i>1547</i>
Bytom	187943	2707
Bielsko-Biała	176864	1416
Chorzów	114686	3413
Dąbrowa Górnicza	130128	693
Gliwice	199451	1490
Jastrzębie-Zdrój	95482	1118
Jaworzno	96217	632
<i>Katowice</i>	<i>317220</i>	<i>1928</i>
Mysłowice	75183	1183
Piekary Śląskie	59675	1504
Ruda Śląska	146582	1889
Rybnik	141580	955
Siemianowice Śląskie	72685	2889
Sosnowiec	226034	2477
Świętochłowice	55327	4185
Tychy	131153	1607
Zabrze	191247	2377
Żory	62849	972

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (II kwartał 2006)

Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców danej branży

Tabela 1. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży zabawkarskiej

PRACOWNICY					
Kod przedsiębiorstwa Cechy charakteryzujące pracowników		Za	Zb	Zc	Zd
Płeć	Mężczyzna	12	6	6	5
	Kobieta	15	9	5	2
Wiek	<21 lat			1	
	21-30	4	6	7	
	31-40	8	4	2	4
	41-50	12	1	1	3
	>50	3	4		
Wykształcenie	Podstawowe		2		
	Zasad. zaw.	7	4	4	2
	Średnie	14	6	2	3
	Policeal. zaw.		1	3	
	Wyższe	6	2	2	2
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	19	11	7	5
	Administracyjna	8	4	4	2
Stanowisko	Szeregowie	23	13	10	6
	Kierownicze	4	2	1	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat	1		2	
	3-5	7	5	6	
	6-10	9	4	2	
	11-15	2	4	1	6
	>15	8	2		1
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	2	1	5	1
	Drugie	9	2	2	1
	Trzecie	6	7	3	3
	Czwarte	10	5	1	2
PRACODAWCY					
Płeć	Mężczyzna Kobieta	M	K	M	M
Wiek	20-29 lat				
	30-39	50-59	30-39	40-49	30-39
	40-49				
	50-59				
Wykształcenie	Podstawowe				
	Zasad. zaw.	Średnie	Wyższe	Zasad.zaw.	Średnie
	Średnie				
	Wyższe				

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 2. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży spożywczej

PRACOWNICY					
Kod przedsiębiorstwa Cechy charakteryzujące pracowników		Sa	Sb	Sc	Sd
Płeć	Mężczyzna	1	4	1	2
	Kobieta	8	2	5	5
Wiek	<21 lat				1
	21-30	4		3	1
	31-40	4	1	2	3
	41-50	1	3		2
	>50		2	1	
Wykształcenie	Podstawowe				3
	Zasad. zaw.	1	4		2
	Średnie	4	1	5	
	Policeal. zaw.	1	1		2
Wyższe		3		1	
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	6	5	4	6
	Administracyjna	3	1	2	1
Stanowisko	Szeregowie	8	5	5	6
	Kierownicze	1	1	1	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat	1			1
	3-5	3	1	3	1
	6-10	5		1	1
	11-15		2	2	2
	>15		3		2
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	2			2
	Drugie	5		2	
	Trzecie	1	2	3	2
	Czwarte	1	4	1	3
PRACODAWCY					
Płeć	Mężczyzna	M	M	M	K
	Kobieta				
Wiek	20-29 lat				
	30-39	30-39	40-49	30-39	40-49
	40-49				
	50-59				
Wykształcenie	Podstawowe				
	Zasad. zaw.	Wyższe	Podstawowe	Średnie	Zasad.zaw.
	Średnie				
	Wyższe				

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 3. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży budowlanej

PRACOWNICY				
Kod przedsiębiorstwa		Ba	Bb	Bc
Cechy charakteryzujące pracowników				
Płeć	Mężczyzna	14	5	5
	Kobieta	5	2	1
Wiek	<21 lat			
	21-30	9		
	31-40	10		2
	41-50		4	3
	>50		3	1
Wykształcenie	Podstawowe		3	1
	Zasad. zaw.	2	3	4
	Średnie	11	1	
	Policeal. zaw.	1		
	Wyższe	5		1
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	14	4	4
	Administracyjna	5	3	2
Stanowisko	Szeregowe	16	6	5
	Kierownicze	3	1	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat	2	4	
	3-5	9		
	6-10	8		
	11-15		1	4
	>15		2	2
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	5		
	Drugie	8		
	Trzecie	5	2	3
	Czwarte	1	5	3
PRACODAWCY				
Płeć	Mężczyzna	M	M	M
	Kobieta			
Wiek	20-29 lat	20-29	40-49	30-39
	30-39			
	40-49			
	50-59			
Wykształcenie	Podstawowe	Średnie	Zasad.zaw.	Zasad.zaw.
	Zasad. zaw.			
	Średnie			
	Wyższe			

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 4. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży artykułów obuwniczych i galanterii skórzanej

PRACOWNICY					
Kod przedsiębiorstwa Cechy charakteryzujące pracowników		Wa	Wb	Wc	Wd
Płeć	Mężczyzna	4	2	3	4
	Kobieta	10	7	3	3
Wiek	<21 lat	1			
	21-30	3	1	4	2
	31-40	2	5	2	4
	41-50	4	2		1
	>50	4	1		
Wykształcenie	Podstawowe	2			
	Zasad. zaw.	4	1	3	2
	Średnie	4	6	1	4
	Policeal. zaw.	1			1
	Wyższe	3	2	2	
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	11	6	4	5
	Administracyjna	3	3	2	2
Stanowisko	Szeregowie	13	8	4	6
	Kierownicze	1	1	2	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat		1		1
	3-5	3	3	2	3
	6-10	1	3	4	1
	11-15	4	2		2
	>15	6			
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze		3	1	2
	Drugie	4	1	3	1
	Trzecie	6	1	2	2
	Czwarte	4	4		2
PRACODAWCY					
Płeć	Mężczyzna Kobieta	M	K	K	M
Wiek	20-29 lat				
	30-39	50-59	40-49	30-39	30-39
	40-49				
	50-59				
Wykształcenie	Podstawowe	Podstawowe	Średnie	Wyższe	Średnie
	Zasad. zaw.				
	Średnie				
	Wyższe				

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 5. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży turystyczno-hotelarskiej

PRACOWNICY			
Kod przedsiębiorstwa		Ta	Tb
Cechy charakteryzujące pracowników			
Płeć	Mężczyzna	3	4
	Kobieta	5	4
Wiek	<21 lat		2
	21-30	2	2
	31-40	5	1
	41-50	1	2
	>50		1
Wykształcenie	Podstawowe		
	Zasad. zaw.	1	3
	Średnie	4	3
	Policeal. zaw.		1
	Wyższe	3	1
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	5	6
	Administracyjna	3	2
Stanowisko	Szeregowe	6	7
	Kierownicze	2	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat		1
	3-5	3	2
	6-10	2	2
	11-15	3	1
	>15		2
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	2	1
	Drugie	3	1
	Trzecie	2	3
	Czwarte	1	3
PRACODAWCY			
Płeć	Mężczyzna	K	M
	Kobieta		
Wiek	20-29 lat	30-39	40-49
	30-39		
	40-49		
	50-59		
Wykształcenie	Podstawowe	Wyższe	Wyższe
	Zasad. zaw.		
	Średnie		
	Wyższe		

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 6. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży napraw samochodowych

PRACOWNICY						
Kod przedsiębiorstwa Cechy charakteryzujące pracowników		Na	Nb	Nc	Nd	Ne
Płeć	Mężczyzna	7	8	5	8	5
	Kobieta	2	2	2	3	2
Wiek	<21 lat					
	21-30	3	4	1	5	
	31-40	2	6	1	6	1
	41-50	2		3		4
	>50	2		2		2
Wykształcenie	Podstawowe	2				
	Zasad. zaw.	4	1	3	1	4
	Średnie	3	5	4	4	2
	Policeal. zaw.		1		1	1
	Wyższe		3		5	
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	7	7	5	7	5
	Administracyjna	2	3	2	4	2
Stanowisko	Szeregowie	8	9	6	9	6
	Kierownicze	1	1	1	2	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat		1			
	3-5	2	6		6	1
	6-10	2	3	1	5	
	11-15	3		3		4
	>15	2		3		2
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	3	1		3	
	Drugie	1	5	2	2	1
	Trzecie	1	2	2	6	2
	Czwarte	4	2	3		4
PRACODAWCY						
Płeć	Mężczyzna	M	M	M	M	M
	Kobieta					
Wiek	20-29 lat					
	30-39	30-39	30-39	40-49	20-29	50-59
	40-49					
	50-59					
Wykształcenie	Podstawowe					
	Zasad. zaw.	Średnie	Średnie	Zasad.zaw.	Wyższe	Zasad.zaw.
	Średnie					
	Wyższe					

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 7. Charakterystyka społeczno – zawodowa pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach branży handlu detalicznego i hurtowego

PRACOWNICY									
Kod przedsiębiorstwa Cechy charakteryzujące pracowników		Ha	Hb	Hc	Hd	He	Hf	Hg	Hh
Płeć	Mężczyzna	6	5	4	5	3	9	7	4
	Kobieta	3	3	3	1	7	10	3	4
Wiek	<21 lat			2					
	21-30	2	3	4	1	4	1	2	5
	31-40	6	4	1	2	5	5	7	3
	41-50		1		1	1	7	1	
	>50	1			2		6		
Wykształcenie	Podstawowe						1		
	Zasad. zaw.	4	1		3		9	4	1
	Średnie	3	6	1	1	6	5	6	5
	Policeal. zaw.	2		1		1			
	Wyższe		1	5	2	3	4		2
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	7	5	4	4	6	15	7	6
	Administracyjna	2	3	3	2	4	4	3	2
Stanowisko	Szeregowie	8	7	6	5	9	17	9	7
	Kierownicze	1	1	1	1	1	2	1	1
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat	4	2	1				3	1
	3-5	1	4	3	1	1	1	4	2
	6-10	4	2	3		3	1	3	2
	11-15				2	6	5		3
	>15				3		12		
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	1	2	2		3		2	2
	Drugie	1	2	3	1	4	3	5	
	Trzecie	4	3	2	1	3	5	1	3
	Czwarte	3	1		4		11	2	3
PRACODAWCY									
Płeć	Mężczyzna	M	M	M	M	K	M	M	M
	Kobieta								
Wiek	20-29 lat								
	30-39	30-39	30-39	20-29	40-49	30-39	50-59	20-29	30-39
	40-49								
	50-59								
Wykształcenie	Podstawowe								
	Zasad. zaw.	Z	Ś	W	Ś	Ś	P	Z	Ś
	Średnie								
	Wyższe								

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Tabela 8. Charakterystyka społeczno – zawodowa wszystkich pracowników i pracodawców biorących udział w sondażu ankietowym

PRACOWNICY N=293			
Cechy charakteryzujące pracowników		Liczba osób	Odsetek - %
Płeć	Mężczyzna	157	53,6
	Kobieta	136	46,4
Wiek	<21 lat	7	2,4
	21-30	83	28,3
	31-40	108	36,9
	41-50	60	20,5
	>50	35	11,9
Wykształcenie	Podstawowe	11	3,8
	Zasadnicze zawodowe	83	28,3
	Średnie	122	41,6
	Policealne zawodowe	17	5,8
	Wyższe	60	20,5
Rodzaj wykonywanej pracy	Produkcyjna	207	70,6
	Administracyjna	86	29,4
Stanowisko	Szeregowie	253	86,3
	Kierownicze	40	13,7
Staż pracy w badanym przedsiębiorstwie	1-2 lat	26	8,9
	3-5	83	28,3
	6-10	72	24,6
	11-15	62	21,2
	>15	50	17,1
Kolejne miejsce zatrudnienia	Pierwsze	46	15,7
	Drugie	72	24,6
	Trzecie	88	30,0
	Czwarte	87	29,7
PRACODAWCY N=30			
Płeć	Mężczyzna	24	
	Kobieta	6	
Wiek	20-29 lat	4	
	30-39	14	
	40-49	8	
	50-59	4	
Wykształcenie	Podstawowe	3	
	Zasadnicze zawodowe	8	
	Średnie	12	
	Wyższe	7	

Źródło: opracowanie własne sondażu ankietowego

Ocena ciężaru fizycznego wykonywanej pracy	Stanowisko	Płeć	Wiek	Wykształcenie				
				P	Zas. zaw.	Ś	Polic. zaw.	W
Lekka 44 osoby 15,02%	Szeregowie 36	M 19	<21		2			
			21-30		1			
			31-40		4			
			41-50	1	9			
			>50	1	1			
		K 17	<21			1		
			21-30		3	1		
			31-40	1				
	Kierownicze 8	M 5	41-50		5	2		
			>50	1		3		
			<21					
			21-30					
			31-40		2			
			41-50	2				
			>50	1				
		K 3	<21					
			21-30					
			31-40		2			
Ciężka 221 75,43%	Szeregowie 191	M 108	41-50		1	1		
			>50		3	18		21
			21-30		23	12	1	4
			31-40		2	6	1	2
			41-50	2		11		
		K 83	<21			2		
			21-30		1	6	3	3
			31-40		1	24	7	4
	Kierownicze 30	M 17	41-50		7	13		1
			>50	2		8	1	
			<21					
			21-30		1			2
			31-40			4		
		K 13	41-50		5	2		
			>50		3			
			<21					
Bardzo Ciężka 28 9,55%	Szeregowie 26	M 8	21-30			2		
			31-40			3		2
			41-50			1		
			>50					
		K 18	<21					
			21-30				2	11
			31-40			1	1	3
			41-50					
	Kierownicze 2	M 0	-- 0 --	----- 0 -----				
		K 2	<21					
			21-30					1
			31-40					1
			41-50					
			>50					